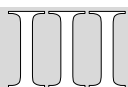




# JORNAL OFICIAL

Quarta-feira, 27 de março de 2024



Série

Número 6

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

**Direção Regional do Trabalho**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 10/2024 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado. .... 3

Portaria de Extensão n.º 11/2024 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado. .... 4

Portaria de Extensão n.º 12/2024 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração Salarial e outras e Texto Consolidado. ....	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras. ....	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global. ....	7
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	8
<b>Convenções Coletivas de Trabalho:</b>	
Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras. ....	10
Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global. ....	16
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	39
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Retificação. ....	76
Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Retificação. ....	78

## SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

**Regulamentação do Trabalho****Despachos:**

...

\_\_\_\_\_

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 10/2024**

**Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4, de 27 de fevereiro de 2024, 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.

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.

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 Secretária Regional de Inclusão e Juventude o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 4, III Série de 27 de fevereiro de 2024, são tomadas 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 expressão pecuniária nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

**Portaria de Extensão n.º 11/2024****Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4 de 27 de fevereiro de 2024, 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 pelas associações sindicais 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, 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 e 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 4, III Série, de 27 de fevereiro de 2024, não foi deduzida oposição pelos 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 entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 4, III Série de 27 de fevereiro de 2024, 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 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 às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

**Portaria de Extensão n.º 12/2024****Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 4 de 27 de fevereiro de 2024, 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 pelas associações sindicais 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.

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 4, III Série, de 27 de fevereiro de 2024, não foi deduzida oposição pelos 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 Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 4, III Série de 27 de fevereiro de 2024, 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 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 nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo Coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, sa - Sucursal em Portugal e Outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e Outros - Alteração Salarial e Outras.**

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 7 de 22 de março de 2024, e transcrito 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 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 7 de 22 de fevereiro de 2024, foi publicada a alteração à 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 as empresas outorgantes e os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais 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, 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 acordo 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 ACORDO COLETIVO ENTRE A LIBERTY SEGUROS, COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA - SUCURSAL EM PORTUGAL E OUTRAS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ATIVIDADE SEGURADORA (STAS) E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

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, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 7 de 22 de fevereiro de 2024, e transcrito neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão Global.**

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 e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global, publicado no BTE, n.º 8 de 29 de fevereiro de 2024, e transcrito 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 8 de 29 de fevereiro de 2024, 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 ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS FARMÁCIAS - ANF E O SINDICATO NACIONAL DOS FARMACÊUTICOS - REVISÃO GLOBAL.**

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 entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global, publicado no BTE, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, e transcrito 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 expressão pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

---

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services -APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e Outros - 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 Secretária Regional de Inclusão e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 8 de 29 de fevereiro de 2024, e transcrito 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 8 de 29 de fevereiro de 2024, 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, 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 e imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE FACILITY SERVICES - APFS E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DE SERVIÇOS DE PORTARIA, VIGILÂNCIA, LIMPEZA, DOMÉSTICAS E ATIVIDADES DIVERSAS - STAD E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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, e 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.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 Secretária Regional de Inclusão e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 8 de 29 janeiro de 2024, e transcrito 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 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 às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão e Juventude, aos 27 de março de 2024. - A Secretária Regional de Inclusão e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas

**Convenções Coletivas de Trabalho:****Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Alteração salarial e outras.**

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS), o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com as alterações subsequentes integradas na republicação efetuada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, alteram o referido ACT nos termos seguintes:

**Artigo 1.º**

O número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>, a alínea a) do número 2 da cláusula 5.<sup>a</sup>, o número 3 da cláusula 6.<sup>a</sup>, a cláusula 13.<sup>a</sup>, a cláusula 22.<sup>a</sup>, as alíneas b), c), d), e) e f) do número 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>, o número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>, o número 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>, o número 4 da cláusula 54.<sup>a</sup>, o anexo IV e o anexo V do ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras seguradoras, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outros sindicatos, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2022, e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 9, de 8 de março de 2023, onde foi integralmente republicado, passam a ter a redação seguinte:

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência**

1 - (...)

2 - (...)

3 - (...)

4 - Até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup>;
- Duração das férias - Cláusula 23.<sup>a</sup>;
- Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 26.<sup>a</sup>;
- Subsídio de refeição - Cláusula 38.<sup>a</sup>;
- Prémio de permanência - Cláusula 44.<sup>a</sup>;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 45.<sup>a</sup>;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>;
- Apoio infantil e escolar - Cláusula 51.<sup>a</sup>;
- Plano individual de reforma - Cláusula 52.<sup>a</sup>

5 - (...)

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Avaliação de desempenho**

1 - (...)

2 - O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios;
- b) (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Estágios de ingresso**

1 - (...)

2 - (...)

3 - Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos seis anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4 - (...)

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Teletrabalho**

1 - A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, em regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e neste ACT.

2 - Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior ou se por motivos justificados o empregador antecipar a cessação do regime de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral**

1 - A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste ACT e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2 - A empresa reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Interrupção do período de férias**

1- (...)

2 - Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) (...);
- b) Até vinte dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, filho ou enteado;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- e) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3 - (...)

4 - (...)

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1 - (...)

2 - Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, quatro horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3 - (...)

4 - (...)

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Apoio infantil e escolar**

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

3 - Até ao 2.º ciclo do ensino básico ..... 55,00 €;

4 - 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano) ..... 85,00 €;

5 - 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano) ..... 125,00 €;

6 - Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade) ..... 130,00 €.

7 - (...)

8 - (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...)

9 - (...)

10 - (...)

11 - (...)

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Pré-reforma**

1 - (...)

2 - (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...)

3 - (...)

4 - Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de não o fazendo ter de suportar a penalização que constar no acordo de pré-reforma pela mora no cumprimento desta obrigação, ou sendo o acordo omissivo quanto a esta matéria, a penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução dos valores pagos pela empresa, a título de prestação de pré-reforma, após a passagem do trabalhador à situação de pensionista da Segurança Social.

5 - (...)

#### ANEXO IV

##### Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2345,80€
B	1859,00€
C	1264,20€
D	1355,50€
E1	1272,50€
E2	1156,10€
F1	1112,00€
F2	1040,00€
G	857,00€

B - Subsídio de refeição: 11,80 €.

C - Produção de efeitos:

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2024

## ANEXO V

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª - Despesas de serviço em Portugal:	
- Por diária completa	83,00€
- Refeição isolada	13,50€
- Dormida e pequeno-almoço	56,00€
- Por Km em automóvel ligeiro próprio	0,41€
Cláusula 43.ª - Diária das despesas de serviço no estrangeiro	167,00€

## Artigo 2.º

As alterações do ACT efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre os 25 empregadores outorgantes e os 2670 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 24 de janeiro de 2024.

As entidades empregadoras outorgantes:

Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA.  
NIPC - 980 630 495.

Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA.  
NIPC - 503 384 089.

Prevoir Vie - Groupe Prevoir SA (Sucursal).  
NIPC - 980 132 657.

Atradius Crédito y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (Sucursal em Portugal).  
NIPC - 980 149 959.

COSEC - Companhia de Seguro De Créditos, SA.  
NIPC - 500 726 000.

Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA.  
NIPC - 504 405 489.

Inter Partner Assistance, SA - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 055 563.

Real Vida Seguros, SA.  
NIPC - 502 245 140.

UNA Seguros, SA.  
NIPC - 502 661 321.

UNA Seguros Vida, SA.  
NIPC - 502 661 313.

Victoria - Seguros, SA.  
NIPC - 506 333 027.

Victoria - Seguros de Vida, SA.  
NIPC - 502 821 060.

Compagnie Française d'Assurance Pour le Commerce Extérieur - Coface - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 204 208.

Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportación Sociedade Anónima Acompañia Seguros y Reaseguros - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 265 843.

ARAG SE - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 256 283.

Santander Totta Seguros, Companhia de Seguros de Vida, SA.  
NIPC - 505 297 213.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA.  
NIPC - 500 069 514.

MAPFRE Santander Portugal - Companhia de Seguros, SA.  
NIPC - 507 592 034.

MAPFRE Seguros GeraiS, SA.  
NIPC - 502 245 816.

MAPFRE Seguros Vida, SA.  
NIPC - 509 056 253.

MAPFRE Assistência, Companhia Internacional De Seguros E Reaseguros, SA.  
NIPC - 980 073 243.

AEGON Santander Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA.  
NIPC - 513 251 936.

AEGON Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA.  
NIPC - 513 251 944.

Bankinter Seguros de Vida, de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 545 587.

METLIFE Europe DAC - Sucursal em Portugal.  
NIPC - 980 479 436.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença, advogado, que também usa o nome abreviado de Carlos Proença, com a cédula profissional 47751.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS)  
NIPC - 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção, na qualidade de mandatária.  
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.  
Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, 2.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.  
Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e presidente da mesa da assembleia geral,  
na qualidade de mandatário.  
Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária - Advogada.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA  
NIPC - 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.  
Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.  
Paulo Jorge Rodrigues Silva, legal representante.  
Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal  
NIPC - 502 326 956, representado por:

António Carlos Videira dos Santos, mandatário.  
Elisabete Dourado da Silva Lima, mandatária.

Depositado em 9 de fevereiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 38/2024, 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 7, de 22/02/2024).

---

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Revisão global.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do CCT**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito pessoal e geográfico**

1 - O presente contrato coletivo de trabalho obriga os empregadores filiados na Associação Nacional das Farmácias - ANF, que exerçam a sua atividade de farmácia no território continental e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores e os farmacêuticos filiados no Sindicato Nacional dos Farmacêuticos (SNF).

2 - Este contrato abrange exclusivamente os farmacêuticos de oficina que trabalham por conta de outrem.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1 - Este contrato entra em vigor no primeiro dia do segundo mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e do Emprego, e vigora por trinta e seis meses, salvo quanto às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, referidas nos anexos I e II, cujo prazo de vigência é de doze meses.

2 - O CCT considera-se sucessivamente renovado por períodos doze meses enquanto qualquer das partes o não denuncie, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do período de vigência que estiver em curso, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial, nos termos legais.

3 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia ou a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4 - Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

**Cláusula 3.ª**

**Aplicação**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os farmacêuticos a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.



**CAPÍTULO II****Admissão e enquadramento profissional****Cláusula 4.<sup>a</sup>****Admissão**

1- A admissão, por contrato de trabalho sem termo, dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT será feita a título experimental pelo período de 180 dias, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou de pagamento de qualquer indemnização.

2 - Findo o período experimental previsto no número anterior, a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data de admissão provisória.

3 - No caso da admissão se processar através de contrato a termo, o período experimental terá a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato a termo com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo de duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>****Efeitos da não revalidação da cédula profissional de farmacêutico, da sua suspensão ou do seu cancelamento**

1 - A não revalidação, por parte do farmacêutico, da sua cédula profissional, nos prazos e condições legais ou regulamentares, ou a sua suspensão, determina a inerente suspensão do contrato de trabalho.

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

3 - Se por decisão que já não admita recurso, a cédula profissional vier a ser retirada ao farmacêutico, o contrato de trabalho caduca logo que as partes tenham conhecimento de tal facto.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>****Categorias profissionais**

1 - Os farmacêuticos abrangidos por este contrato coletivo, classificam-se em:

- a) Farmacêutico sénior;
- b) Farmacêutico assistente avançado;
- c) Farmacêutico assistente;
- d) Farmacêutico júnior;
- e) Farmacêutico.

2 - A farmácia divulgará, em local visível pelos utentes, a composição do quadro farmacêutico, com indicação das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos que o integrem.

3 - Em caso de mudança de empregador, o farmacêutico que tenha estado ininterruptamente nos últimos quatro anos ao serviço de farmácia comunitária não poderá ser contratado com a categoria de farmacêutico devendo, pelo menos, ser contratado com a categoria de farmacêutico júnior, desde que para esse efeito comprove no ato da candidatura, por certificado de trabalho ou outro meio adequado, a sua experiência profissional.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>****Carreira profissional**

1 - A progressão na carreira profissional está associada à aplicação prática dos conhecimentos técnico-científicos e ao tempo de serviço do farmacêutico, podendo ser acelerada em função das competências, reconhecidas pela Ordem dos Farmacêuticos, que o farmacêutico adquira, nos termos dos números seguintes e da tabela prevista no anexo III - Carreira profissional.

2 - O cômputo do tempo de serviço, para efeitos da coluna «Tempo» constante da tabela prevista no anexo III, tem por referência à data de início da execução do contrato de trabalho e reinicia-se na data em que o farmacêutico seja promovido a categoria superior.

3 - Os períodos em que o contrato de trabalho esteja suspenso não são computados para efeitos do «Tempo» constante da tabela prevista no anexo III, salvo os que decorram do exercício de direitos de parentalidade que sejam considerados como prestação efetiva de trabalho.

4 - O farmacêutico progride para a categoria superior quando tenha cumprido, por ano, os requisitos de «Aplicação prática técnico-científica» e o «Tempo» previstos para o efeito na coluna «Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)» da tabela constante do anexo III.

5 - No caso de o farmacêutico não cumprir num determinado ano qualquer dos requisitos de «Aplicação prática técnico-científica» esse ano não será computado para efeitos do preenchimento do «Tempo» exigido para a progressão para a categoria superior, nem para efeitos, se for o caso, do «Tempo» previsto na coluna «Aceleradores» da tabela constante do anexo III.

6 - No caso de o farmacêutico preencher os requisitos relativos ao «Reconhecimento de qualificações» previstos na coluna «Aceleradores» da tabela constante do anexo III para a categoria profissional de que seja titular e que tenha obtido durante o tempo em que a detenha, progride para a categoria profissional superior logo que perfaça o «Tempo» previsto na mesma coluna, desde que também tenha cumprido em cada ano correspondente, os requisitos de «Aplicação prática técnico-científica».

7 - Para efeitos da coluna «Aplicação prática técnico-científica» da tabela constante do anexo III - Carreira profissional, considera-se:

- a) «Consulta farmacêutica» - Intervenção farmacêutica estruturada no âmbito da promoção da efetividade e segurança da terapêutica e gestão da doença crónica, efetuada pelo farmacêutico nos termos do número 8, nos seguintes domínios:
  - i) Revisão da medicação;
  - ii) Programas de apoio à pessoa com doença;
  - iii) Intervenção farmacêutica na primeira dispensa;
  - iv) Prevenção quaternária - Apoio na desprescrição;
  - v) Gestão da doença crónica;
  - vi) Programas de adesão à terapêutica.
  
- g) «Serviço farmacêutico» - Intervenção farmacêutica no âmbito da promoção da saúde, da prevenção da doença, a realização de testes rápidos (point-of-care) e a avaliação de risco, num dos seguintes atos farmacêuticos:
  - i) Pressão arterial;
  - ii) Glicémia capilar;
  - iii) Hemoglobina glicosilada;
  - iv) Colesterol total;
  - v) Triglicérideos;
  - vi) Perfil lipídico;
  - vii) Peso, perímetro abdominal, MG, MM E IMC;
  - viii) Testes rápidos para o rastreio de infeções por VIH, VHC E VHB;
  - ix) Avaliação da função respiratória;
  - x) INR;
  - xi) Teste de gravidez;
  - xii) Intervenção farmacêutica na iao;
  - xiii) Intervenção farmacêutica na ITUNC;
  - xiv) TRAG Covid-19;
  - xv) TRAG Influenza;
  - xvi) Meios complementares de diagnóstico e terapêutica (MCDT) de cardiologia;
  - xvii) Avaliação do risco cardiovascular;
  - xviii) Avaliação risco de diabetes;
  - xix) Serviço de triagem e tratamento de afeções comuns (common ailments);
  - xx) Serviço de administração de vacinas;
  - xxi) Programa de troca de seringas;
  - xxii) Cessação tabágica;
  - xxiii) Serviço apoio ao viajante;
  - xxiv) Serviço de administração de medicamentos injetáveis;
  - xxv) Preparação individualizada da medicação.

As intervenções referidas na alínea a) do número anterior, deverão ser feitas numa sala apropriada que permita um diálogo em privado e confidencial com o doente, segundo as «Boas Práticas Farmacêuticas para a farmácia comunitária (BPF)», aprovadas pela Ordem dos Farmacêuticos, na versão que em cada momento se encontrar em vigor e que à presente data são a que estão acessíveis no seguinte endereço eletrónico:

[https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas\\_praticas\\_farmaceuticas\\_para\\_a\\_farmacia\\_comunitaria\\_2009\\_20853220715ab14785a01e8.pdf](https://www.ordemfarmaceuticos.pt/fotos/documentos/boas_praticas_farmaceuticas_para_a_farmacia_comunitaria_2009_20853220715ab14785a01e8.pdf)

9 - As consultas farmacêuticas a que se refere a alínea a) do número 7 da presente cláusula não são consideradas para efeitos do «serviço farmacêutico» a que se reporta a alínea b) do mesmo número 7.

10 - A farmácia tem a obrigação de assegurar a existência de registo atualizado dos seguintes atos, por relação a cada farmacêutico:

- a) consultas farmacêuticas efetuadas pelo farmacêutico;
- b) serviços farmacêuticos realizados pelo farmacêutico.

11 - O farmacêutico deve proceder ao registo manual, ou nas plataformas informáticas que lhe forem disponibilizadas pela farmácia, das consultas farmacêuticas que efetue, bem como dos serviços farmacêuticos realizados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Diretor técnico e farmacêutico substituto**

1 - Os cargos de diretor técnico e de farmacêutico substituto são exercidos em regime de comissão de serviço, dada a relação de especial confiança que pressupõem com o empregador, por acordo entre este e o farmacêutico, nas modalidades previstas na lei.

2 - O acordo de comissão de serviço deve observar os requisitos formais previstos na lei.

3 - O exercício do cargo de diretor técnico em comissão de serviço confere o direito a uma retribuição especial mensal no valor de 464,55 € e à aplicação do regime previsto nos números seguintes.

4 - O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para efeitos das colunas «tempo» previstas no anexo III, como se fosse prestado na categoria profissional de que o farmacêutico seja titular.

5 - Os requisitos de «Aplicação prática técnico-científica» previstos na tabela constante do anexo III, para a categoria profissional detida pelo farmacêutico, são reduzidos a metade, com arredondamento para o número inteiro superior, por referência a cada ano completo em que o farmacêutico exerça o cargo de diretor técnico, sendo a fração calculada proporcionalmente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Funções**

1- Compete ao diretor técnico:

- a) Assumir a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela;
- b) Prestar ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornecer informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente;
- c) Manter os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência;
- d) Promover que na farmácia sejam observadas boas condições de higiene e segurança;
- e) Prestar a sua colaboração às entidades oficiais e promover as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

2 - Compete aos farmacêuticos coadjuvarem o diretor técnico no exercício das suas funções e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos, quando tal lhe for expressamente determinado, bem como, se for o caso, coadjuvar o farmacêutico substituto do diretor técnico.

**CAPÍTULO III****Deveres****Cláusula 10.<sup>a</sup>****Deveres do farmacêutico**

São, em geral, deveres dos farmacêuticos:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Guardar segredo profissional;
- c) Obedecer à entidade empregadora e superiores hierárquicos em tudo o que respeite ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções dimanadas se mostrarem contrárias aos seus direitos, garantias e deveres deontológicos;
- d) Defender os interesses legítimos da entidade patronal;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria entidade que representa;
- h) Informar com verdade, isenção, espírito de justiça e respeito dos seus subordinados;
- i) Atualizar os seus conhecimentos e cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Deveres da farmácia**

São, em geral, deveres da farmácia:

- a) Tratar e respeitar o farmacêutico como seu colaborador;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Exigir de cada farmacêutico apenas as tarefas comportáveis com as respetivas categorias;
- e) Permitir aos farmacêuticos atualizar os seus conhecimentos e ainda cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Local de trabalho****Cláusula 12.<sup>a</sup>****Local de trabalho**

1 - O farmacêutico deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

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

3 - A transferência de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

**SECÇÃO II****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 13.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho e horário de trabalho**

1 - O período normal de trabalho terá a duração máxima de 8 horas por dia e de quarenta horas semanais, podendo ser definido em termos médios, de acordo com o estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup>, sem prejuízo do disposto na lei e no presente CCT, nomeadamente nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>

2 - Os diretores técnicos e farmacêuticos são obrigados ao cumprimento do período normal de trabalho referido no número anterior, salvo quando forem admitidos com um período normal de trabalho específico, sem prejuízo das obrigações resultantes da legislação farmacêutica.

3 - Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o horário de funcionamento da farmácia.

4 - O intervalo de descanso não pode ter uma duração inferior a trinta minutos nem ser superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Horário fixo**

Horário fixo é aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as do intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Horários em regime de adaptabilidade**

1 - O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2 - A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3 - Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Regime de banco de horas**

1 - O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2 - A entidade empregadora tem de comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas, salvo nos casos previstos no número 3, com a antecedência de um dia de trabalho ou, por motivos fundamentados, no próprio dia até ao início do intervalo de descanso, dentro dos limites previstos no número 1, sendo o trabalho a mais compensado com a atribuição de descanso, nos termos previstos na presente cláusula.

3 - Se estiver em causa a ultimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista de farmacêutico que deveria apresentar-se ao serviço, a entidade empregadora pode comunicar ao farmacêutico a necessidade de prestar trabalho ao abrigo do regime referido no número 1, logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

4 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número anterior, efetuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso,

5 - O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se, no máximo, salvo diferente acordo entre as partes, no prazo de 30 dias a partir do momento em que perfaça o tempo correspondente a um dia de trabalho ou, se não o perfizer, até ao fim do ano civil a que respeitar, devendo o mesmo ser marcado por acordo, ou na falta deste, pela entidade empregadora com uma antecedência de, pelo menos, 4 dias.

6 - Por acordo entre a entidade empregadora e o farmacêutico, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número precedente pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

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

1 - Os diretores técnicos e os farmacêuticos podem prestar trabalho, mediante acordo com a entidade empregadora, em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2 - O acordo de isenção de horário de trabalho está sujeito aos requisitos formais previstos na lei.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

- 1 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 2 - O dia de descanso semanal obrigatório pode não ser o domingo, quando o horário de funcionamento da farmácia abranja aquele dia e mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o farmacêutico, sendo, neste último caso, salvo o gozo de um domingo, como dia de descanso semanal obrigatório, em cada mês de calendário.
- 3 - Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os farmacêuticos têm direito a um dia de descanso semanal complementar.
- 4 - O dia de descanso semanal complementar pode ser fracionado em dois meios-dias.
- 5 - O dia de descanso semanal complementar pode não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que ao farmacêutico seja assegurado, num período de referência não superior a um mês, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência que for fixado.
- 6 - O período de referência previsto no número anterior poderá ter uma duração até ao limite de três meses, mediante acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar - Limite anual**

O trabalho suplementar efetuado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho, que não justifique para tal a admissão de trabalhador, tem o limite anual, por farmacêutico, de 200 horas.

## CAPÍTULO V

**Feriados, férias e faltas**

## SECÇÃO I

**Feriados**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Feriados obrigatórios**

- 1 - São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.
- 2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Feriados facultativos**

- 1- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:
  - a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
  - b) A Terça-Feira de Carnaval.
- 2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Prestações relativas a dia feriado**

O farmacêutico tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

**SECÇÃO II****Férias**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Direito a férias**

O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Aquisição do direito a férias**

- 1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, salvo o disposto na lei e nos números 2 e 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

- 1 - O período anual de férias tem a duração prevista na lei, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>
- 2 - No ano da contratação, o farmacêutico tem direito, após seis meses completos de duração do contrato, a gozar 2 dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, nos termos da lei.
- 3 - O farmacêutico admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito, nos termos da lei, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 4 - Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se como dias úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados.
- 5 - 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.
- 6 - Para efeitos da determinação do mês completo de execução do contrato devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 7 - Aos cônjuges, ascendentes ou descendentes ao serviço da farmácia será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Cumulação de férias**

- 1 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
- 2 - As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3 - Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido ano anterior com o vencido no início desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

- 1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e o farmacêutico.
- 2 - Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito, caso exista e esteja legalmente constituída, a comissão de trabalhadores.

3 - No caso previsto do número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo nas farmácias a funcionar em praias ou termas que pelos condicionalismos próprios tenham de ter no referido período de tempo laboração intensiva, ou no caso da farmácia ter 10 ou menos trabalhadores, unicamente sendo computados para efeitos deste limite os farmacêuticos e os trabalhadores que, nos termos da lei e da contratação coletiva aplicável, coadjuvem o farmacêutico.

4 - As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

5 - O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até ao dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

1 - Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1 - No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte, e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

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

3 - 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 farmacêutico usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao farmacêutico, sem prejuízo do disposto no número 1, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 - Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão 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 no número 3 da cláusula 27.<sup>a</sup>

2 - No caso previsto na parte final do número anterior verificando-se a impossibilidade do gozo total ou parcial das férias no ano em que se venceram à marcação das férias não gozados é aplicável o disposto no número 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo o empregador, nos termos da lei, requerer a fiscalização da doença.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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



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

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

4 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos na lei e no presente contrato, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra atividade durante as férias**

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

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

### **SECÇÃO III**

#### **Faltas**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Definição**

1 - Considera-se falta a ausência do farmacêutico do local em que devia desempenhar a sua atividade durante o período normal de trabalho diário.

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

3 - Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Tipos de faltas**

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- g) 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;
- h) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;
- i) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

- j) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- k) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- l) A que por lei seja como tal considerada.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 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 no 2.º grau da linha colateral.

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

3 - São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

5 - A entidade empregadora pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na presente cláusula, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Sem prejuízo do disposto na lei, determinam perda de retribuição, nomeadamente, 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) Por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- d) As previstas nas alíneas f) e l) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, quando excedam 30 dias por ano;
- e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, ou se for previsível que o impedimento irá ter uma duração superior a um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VI

**Retribuições, regime de premiação  
Outras prestações pecuniárias**Cláusula 41.<sup>a</sup>**Tabela salarial**

As retribuições mínimas mensais dos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT são as constantes da tabela salarial prevista no anexo I.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Regime de premiação**

1 - Os farmacêuticos abrangidos pelo regime de progressão profissional previsto na cláusula 7.<sup>a</sup>, caso preencham os requisitos anuais estabelecidos na coluna «Aplicação prática técnico-científica (requisitos), constante do anexo III, para a categoria profissional detida, têm direito a um prémio anual, nos termos e montante previsto no anexo IV.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, aos farmacêuticos com a categoria de «farmacêutico sénior» são aplicáveis os requisitos anuais fixados para os farmacêuticos com a categoria profissional de farmacêutico assistente avançado.

3 - O pagamento do prémio anual será efetuado até ao final do trimestre do ano civil seguinte ao correspondente ao período anual a que, nos termos do número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>, respeita, podendo este prazo ser antecipado por acordo entre a farmácia e o farmacêutico.

4 - Por acordo escrito entre a farmácia e o farmacêutico, em lugar da atribuição do prémio estar dependente do preenchimento dos requisitos referidos no número 1, pode ser associada ao cumprimento de indicadores-chave de performance (KPI) a definir anualmente entre a farmácia e o farmacêutico; na falta de acordo aplica-se o regime previsto no número 1.

5 - Nas farmácias abrangidas pelo regime legal excecional referido no número 1 da cláusula 43.<sup>a</sup>, os valores dos prémios previstos no anexo IV - Regime de premiação, são reduzidos para 50%, sem prejuízo de a farmácia e o farmacêutico poderem acordar por escrito uma redução em percentagem inferior.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Regime excecional de funcionamento**

1 - No caso dos farmacêuticos que exerçam em comissão de serviço as funções inerentes à categoria de diretor técnico, ou que detenham a categoria de diretor técnico, se a farmácia for abrangida pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, a respetiva remuneração base mensal, por acordo escrito ao

qual deverá ser anexada cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional, poderá ser reduzida, até ao limite de 15%.

2 - O acordo referido no número anterior não pode ter duração superior a 1 ano, renovável por acordo escrito, devendo em cada renovação ser anexado ao acordo cópia da comunicação efetuada pela farmácia ao INFARMED relativa à verificação das condições de acesso ao supra referido regime excecional.

3 - Verificado o termo do acordo, o diretor técnico retomará o direito à remuneração base mensal que auferia antes da redução.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Regime remuneratório e de férias especial**

1 - O regime previsto na presente cláusula é exclusivamente aplicável às farmácias que tenham, ao abrigo do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas (CIRE) na redação que em cada momento estiver em vigor, iniciado processo especial de revitalização e enquanto este se encontrar pendente judicialmente, ou em que esteja em curso a execução de plano de recuperação conducente à revitalização da farmácia, judicialmente homologado.

2 - Nas farmácias que se encontrem em situação prevista no número anterior, por acordo escrito entre o empregador e o farmacêutico pode a remuneração deste ser diminuída por período determinado, não superior a 1 ano, renovável por acordo entre as partes, e desde que tal redução não implique o pagamento de uma remuneração mensal inferior à que estiver prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo farmacêutico.

3 - Aos trabalhadores que, ao abrigo do disposto no número anterior, acordem na redução da remuneração, será garantido um dia adicional de férias, o qual, por acordo escrito, poderá ser aumentado até ao limite de dois dias de adicional de férias, a gozar em cada período de um ano em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

4 - No caso da redução do montante de remuneração acordada, ao abrigo do número 2, resultar num valor coincidente com a remuneração mensal prevista na tabela do anexo I para a categoria profissional detida pelo trabalhador, este terá direito a três dias adicionais de férias, a gozar em cada ano civil em que o acordo de redução de remuneração estiver em vigor e produzir efeitos.

5 - Os acréscimos de dias de férias remuneradas previstos nos números 3 e 4, apenas terão lugar nos anos em que se mantiver em vigor o acordo de redução de remuneração em que se fundamentem, não conferindo direito a qualquer correspondente aumento do subsídio de férias.

6 - No caso de diminuição da remuneração efetuada por acordo nos termos da presente cláusula, o montante do subsídio de férias e do subsídio de Natal relativos ao ano em que vigorar o acordo deverá ser calculado em função da média de remunerações mensais, relevantes para o respetivo cálculo, auferidas, ou a auferir, no ano a que o mesmo respeite.

7 - Em caso de cessação do contrato de trabalho por facto não imputável ao trabalhador na pendência de acordo de redução salarial previsto no número 2 da presente cláusula, os créditos laborais decorrentes de tal cessação referentes ao subsídio de férias serão calculados nos termos do número 6, devendo no caso de proporcionais do subsídio de férias e de Natal relativos ao ano de cessação do contrato o respetivo montante ser calculado tomando em conta a média as remunerações mensais, relevantes para o efeito, auferidas no ano da cessação do contrato e até à data em que esta ocorrer.

8 - No caso previsto no número anterior, deverá a compensação legal, se à mesma houver lugar, ser calculada com base na remuneração auferida anteriormente à entrada em vigor do acordo de redução a que se refere o número 2.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor da retribuição horária**

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária (valor/hora) será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

Rm = Valor da retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Trabalho especial**

1 - Sempre que o farmacêutico ou diretor técnico exerça funções que ultrapassem as descritas na cláusula 9.<sup>a</sup>, nomeadamente as de gerência comercial da farmácia, terá direito a um suplemento mensal de 10% calculado sobre o vencimento mensal.

2 - Estas funções serão confiadas ao trabalhador farmacêutico através de delegação escrita da entidade empregadora, que terá a duração de seis meses renovável por iguais períodos.

3 - Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias antes do termo do último período de seis meses.

4 - A não renovação das funções delegadas implica para o trabalhador a perda automática do suplementar referido no número 1.

5 - Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6 - Dentro de seis meses após a renovação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entretanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 - A remuneração do trabalho suplementar efetuado pelos farmacêuticos rege-se pelo disposto na Lei sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Nos dias em que as farmácias estiverem de serviço permanente, a prestação de trabalho cubra o período entre as 22h00 e as 9h00 do dia seguinte, será unicamente remunerado por taxa fixa, nos termos e montantes constantes do anexo II, não sendo a taxa fixa cumulável com o regime previsto no número anterior.

3 - Para além das taxas fixas previstas no número anterior, as taxas de chamada pagas pelos utentes pertencem ao farmacêutico que faz a noite de serviço.

4 - Os farmacêuticos que efetuem trabalho suplementar no dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, deverão obrigatoriamente descansar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O farmacêutico que efetue serviço permanente noturno nos termos previstos no número 2, deverão descansar todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda da remuneração e do subsídio de refeição

6 - O trabalho suplementar poderá ser efetuado por outro farmacêutico. Porém, será o diretor técnico o responsável e orientador do farmacêutico que o substituir nas horas suplementares. O salário/hora do farmacêutico que for contratado para fazer as horas suplementares será o mínimo da tabela salarial respetiva proporcional ao número destas calculado pela fórmula legal:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

Rm = Valor da retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Subsídio de disponibilidade**

1 - Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o farmacêutico auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2 - Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3 - A atribuição do subsídio cessa quando cessar a prestação do serviço de disponibilidade.

4 - O subsídio de disponibilidade não integra a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

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

2 - Até cinco dias antes do início das suas férias, os farmacêuticos abrangidos por este contrato, receberão um subsídio de férias nos termos legais, sem prejuízo do número 4 da cláusula 44.<sup>a</sup>

3 - A redução do período de férias nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup> não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - A todos os farmacêuticos com um ano de serviço será atribuído o 13.º mês, o qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2 - No caso de o farmacêutico não ter ainda completado naquela época um ano de serviço, bem como nos outros casos previstos na lei, ser-lhe-á atribuído o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

Por cada dia completo de trabalho efetivo prestado os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante constante do anexo II.

## CAPÍTULO VII

**Vicissitudes contratuais**

## SECÇÃO I

**Transmissão da farmácia**Cláusula 52.<sup>a</sup>**Transmissão da farmácia**

1- Em caso de transmissão, fusão ou incorporação da farmácia, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, mantendo os farmacêuticos as regalias adquiridas.

2 - Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se essa prosseguir a sua atividade noutra farmácia, no caso de o farmacêutico anuir.

3 - Nos casos de transmissão obrigatória prevista pela lei, mesmo quando o novo proprietário seja farmacêutico e assuma a direção técnica, o farmacêutico trabalhador mantém todos os seus direitos e regalias.

## SECÇÃO II

**Cedência ocasional**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o farmacêutico e a entidade cessionária.

2 - O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3 - O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

**SECÇÃO III****Licença sem retribuição****Cláusula 54.<sup>a</sup>****Termos e efeitos**

- 1 - A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>****Direito ao lugar**

- 1 - O farmacêutico beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 2 - Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos para o contrato a termo.

**CAPÍTULO VIII****Formação****Cláusula 56.<sup>a</sup>****Formação por iniciativa da farmácia**

- 1 - As farmácias são obrigadas a assegurar aos farmacêuticos, sem perda de retribuição, uma média anual de quarenta horas de formação, apurada por períodos de referência de três anos.
- 2 - Em cada ano civil, salvo no ano de admissão do farmacêutico, ou em situações de ausências ao trabalho que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho que totalizem isolada ou conjuntamente mais do que 30 dias, as farmácias deverão assegurar um mínimo de 20 horas de formação, as quais serão computadas nas previstas no número 1.
- 3 - O plano de formação da farmácia deve ter em consideração a previsão, quando necessário e adequado, de ações formativas visando a aquisição ou atualização de competências para a realização dos atos farmacêuticos, nomeadamente dos previstos no número 7 da cláusula 7.<sup>a</sup>

**Cláusula 57.<sup>a</sup>****Formação por iniciativa do farmacêutico**

- 1 - Os Farmacêuticos poderão beneficiar de dois dias por semestre, para frequência de ações de formação profissional, promovidas ou participadas pela Associação Nacional das Farmácias - ANF, pela Ordem dos Farmacêuticos ou por estabelecimentos de ensino superior que confirmam a licenciatura em ciências farmacêuticas.
- 2 - A participação dos farmacêuticos em ações de formação, ao abrigo do regime previsto na presente cláusula está dependente de autorização prévia do diretor técnico da farmácia.
- 3 - Nos casos referidos nos números anteriores, a entidade empregadora concederá ao farmacêutico a necessária dispensa de comparência ao trabalho para frequência da mesma, sem perda de remuneração.
- 4 - O número de horas de formação de que o farmacêutico beneficiar ao abrigo da presente cláusula será computado no número de horas de formação previstas na cláusula 56.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO IX****Parentalidade**Cláusula 58.<sup>a</sup>**Parentalidade**

1 - As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes beneficiam da proteção que lhes é conferida pela lei.

2 - A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito, nos termos da lei, nomeadamente, a uma licença parental inicial, nos termos e com a duração prevista na lei, que à data da celebração do presente Contrato pode ser de 120 ou 150 dias, a qual podem partilhar sem prejuízo dos direitos da mãe previstos na lei.

3 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença parental inicial a seguir ao parto.

4 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença parental inicial durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

5 - A trabalhadora terá, sem prejuízo do seu vencimento e outras regalias previstas na lei, direito a usufruir de dois períodos diários, com a duração máxima de uma hora cada um, para amamentação salvo se outro regime for acordado com o empregador,

6 - No caso de não haver lugar a amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos consoante decisão conjunta, têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

7 - No caso da mãe ou do pai trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária referida nos números 5 e 6 é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

8 - O disposto na presente cláusula não prevalece, nem prejudica, os direitos conferidos pela lei, nomeadamente pelo Código do Trabalho, relativos à proteção na parentalidade.

**CAPÍTULO X****Previdência**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Previdência**

As entidades empregadoras e os farmacêuticos ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangem nos termos dos respetivos regulamentos.

**CAPÍTULO XI****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 60.<sup>a</sup>**Cessação do contrato**

A cessação do contrato de trabalho rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Proibição de despedimento**

Os farmacêuticos nunca poderão ser despedidos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, nomeadamente por defenderem os seus direitos sindicais, exercerem ou se candidatarem ao exercício de funções da sua Ordem ou em organismos sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência e, em geral, pela ação que em qualquer dessas qualidades hajam desenvolvido ou pela observância dos preceitos deontológicos a que se encontrem obrigados.



Cláusula 62.<sup>a</sup>**Denúncia do contrato**

1 - O farmacêutico tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, que deverá comunicar por escrito à respetiva entidade empregadora com aviso prévio de sessenta dias.

2 - No caso de o farmacêutico ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de trinta dias.

3 - No caso do farmacêutico que assegure a direção técnica da farmácia, incluindo em substituição, o aviso prévio de denúncia terá sempre de ser efetuado com a antecedência mínima de 90 dias.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Resolução do contrato**

1 - Ocorrendo justa causa, o farmacêutico pode fazer cessar imediatamente o contrato tendo direito, nos casos previstos na lei, a indemnização.

2 - O trabalhador deve comunicar, dentro dos prazos legais, a resolução do contrato ao empregador, por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam.

## CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Constituição da comissão paritária**

1 - Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante da ANF e outro do SNF.

2 - A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3 - O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável.

4 - Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Competência da comissão paritária**

Compete à comissão paritária interpretar e integrar as das cláusulas deste CCT.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Modo de funcionamento**

1 - A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2 - A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do representante da outra parte através de meio idóneo.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade, depositadas e publicadas nos termos da lei, consideram-se para todos os efeitos com integrando o presente CCT.

## CAPÍTULO XIII

## Disposições de enquadramento e transitórias

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Redenominação das categorias profissionais e enquadramento no CCT**

1 - Para efeitos do disposto na cláusula 6.<sup>a</sup> (Categorias profissionais), sem prejuízo do disposto no número 2, no prazo de 30 dias contados a partir da entrada em vigor do presente CCT, as farmácias procederão às redenominações das categorias profissionais detidas pelos farmacêuticos ao seu serviço e abrangidos pelo CCT entre a ANF e o SNF publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3, de 22 de janeiro de 2016 (CCT 2016), nos seguintes termos:

I Denominação da categoria detida no âmbito do CCT 2016	II Nova denominação da categoria decorrente do presente CCT
Farmacêutico(a) grau I	Farmacêutico/a sénior
Farmacêutico(a) grau II	Farmacêutico/a assistente avançado/a
Farmacêutico(a) grau III	Farmacêutico/a assistente
Farmacêutico(a) grau IV	Farmacêutico/a júnior
Farmacêutico(a) grau V	Farmacêutico/a

2 - Os farmacêuticos admitidos antes de 28 de junho de 2012, que eram abrangidos pelo CCT 2016 e que não tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos, nos termos estabelecidos na cláusula 41.<sup>a</sup> do CCT 2016, que detenham as categorias profissionais farmacêutico grau I ou farmacêutico grau II são reenquadrados na categoria profissional de farmacêutico sénior, não podendo de tal reenquadramento resultar qualquer diminuição da retribuição.

3 - Os farmacêuticos abrangidos pelo disposto no número anterior, se preencherem os requisitos anuais a que se refere o número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> do presente CCT terão direito ao prémio anual nele referido, nos termos previstos no número seguinte, desde que o salário base mensal auferido x 12 meses seja inferior ao somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses previstos, respetivamente, nos anexos IV e I.

4 - Caso se verifiquem as condições do número anterior, o farmacêutico receberá um prémio correspondente à diferença entre o somatório do prémio anual com a retribuição mínima mensal x 12 meses, previsto no anexo IV e I respetivamente, e o salário base mensal x 12 meses, que será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$P = (Ps + RmA) - Sbm$$

P = Prémio anual a receber;

Ps = Prémio anual farmacêutico sénior, previsto no anexo IV;

RmA = Remuneração mínima mensal farmacêutico sénior x 12 meses, previsto no anexo I;

Sbm = Salário base mensal x 12 meses.

5 - Do enquadramento resultante da aplicação do número 1 não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base mensal do farmacêutico sendo que no caso dos farmacêuticos que à data de entrada em vigor do presente CCT detenham a categoria de farmacêutico grau I a respetiva retribuição base mensal, a partir de tal data, não pode ser inferior a 1767,10 €.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Regime especial de férias**

Os farmacêuticos que ao abrigo do número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup> do CCT 2016 tenham acordado com a farmácia a aplicação do regime de progressão na carreira profissional, previsto nos números 3 e 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> do CCT 2016, bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> e na tabela B do anexo I do CCT 2016, mantêm o direito a um dia adicional de férias, nos termos previstos nos números 3 e 4 da cláusula 67.<sup>a</sup> do CCT 2016.

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Migração de regimes de progressão na carreira e na retribuição**

1 - O regime de progressão na carreira profissional previsto na cláusula 7.<sup>a</sup> e o regime de premiação previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, do presente CCT, aplicam-se aos farmacêuticos abrangidos pelo presente CCT e que anteriormente eram abrangidos pelo CCT 2016, nos seguintes termos:

- a) Abrangidos pelo regime de progressão por pontos e pelo regime premial, previstos, respetivamente, nos número 3 e no número 4 da cláusula 7.<sup>a</sup>, e na cláusula 41.<sup>a</sup> e tabela B do anexo I, do CCT 2016, a partir da data em que, na vigência do presente CCT, completem o período de avaliação que estiver em curso;
- b) Admitidos posteriormente a 27 de junho de 2012 e que estavam abrangidos pelo regime de progressão previsto no número 1 e no número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup> do CCT 2016, a partir do momento em que completem o ano de serviço que estiver em curso.

2 - Nas situações previstas na alínea a) do número anterior, a integração do farmacêutico no regime de progressão previsto na cláusula 7.<sup>a</sup> do presente CCT, far-se-á com base no resultado final dos cálculos a efetuar pela seguinte ordem, por referência à categoria profissional detida pelo farmacêutico em consequência do disposto no número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>:

- a) Para efeitos de equivalência dos pontos detidos ao «Tempo,» em número de anos, previsto no anexo III e correspondente à categoria profissional que o farmacêutico passa a deter, para posterior progressão:
  - i) Número de pontos detidos / 45 pontos = A;
  - ii) Número CF\* anual requerido para a categoria redenominada, que nos termos do artigo 2.º, passou a deter x Tempo acumulado na categoria detida à data em que completou o período de avaliação que estava em curso = B;
  - iii)  $B \times A = C$  (número de CF\* que o farmacêutico passa a deter);
  - iv)  $C / \text{número de anos máximo previstos para a categoria em que encontra} = D * CF - \text{Consultas farmacêuticas}$ .
- b) O resultado apurado, nos termos da alínea a) relativo a D, será arredondado, por excesso, no caso da primeira casa decimal ser igual ou superior a 5, ou por defeito, no caso de ser igual ou inferior a 4, e corresponde ao número de anos completos que o farmacêutico passa a deter na categoria profissional;
- c) O farmacêutico será integrado na correspondente categoria redenominada nos termos do número 1 da cláusula 67.<sup>a</sup>, com o correspondendo os anos de serviço apurados em D, como tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e SF fixados no anexo III, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- d) No caso em que o resultado apurado em D ultrapasse o máximo previsto para a progressão, o farmacêutico, transita para a categoria profissional superior.

3 - Nas situações previstas na alínea b) do número 1, os anos de serviço que o farmacêutico detiver, desde a última progressão, serão considerados com tendo atingido em cada um desses anos os requisitos anuais de CF e de SF fixados no anexo III.

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Farmacêuticos com a categoria de diretor técnico ou com funções de sua substituição**

1- Os farmacêuticos que, à data em que lhes passe a ser aplicável o presente CCT, detenham a categoria profissional de «diretor técnico», mantêm a categoria detida.

2 - Os acordos de exercício em comissão de serviço de funções de «diretor técnico», bem como as de «farmacêutico quando envolvam as de substituição do diretor técnico», celebrados ao abrigo da lei ou da cláusula 8.<sup>a</sup> do CCT 2016, mantêm-se em vigor nos precisos termos neles estabelecidos.

3 - O disposto no número 3 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente CCT não é aplicável às situações relativas a «diretor técnico» previstas nos números anteriores, nas quais se manterá o regime remuneratório que tenha sido acordado entre a farmácia e o farmacêutico, salvo acordo escrito em contrário, considerando-se, porém, no caso de o cargo de «diretor técnico» ser exercido em comissão de serviço que tal vínculo contratual se mantém válida ao abrigo do número 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> do presente CCT.

4 - Os farmacêuticos, abrangidos pelo número 1 do presente artigo, que acordem com a farmácia o seu reenquadramento na categoria de farmacêutico sénior, nos termos legais, manterão a retribuição base mensal que vinham auferindo.

5 - Nos casos previstos no número anterior é aplicável, em relação ao prémio anual previsto na cláusula 42.<sup>a</sup> do presente CCT, o regime consignado nos números 3 e 4 da cláusula 67.<sup>a</sup>

6 - Os farmacêuticos que beneficiem do regime previsto no número 4, caso venham posteriormente a desempenhar o cargo de diretor técnico em regime de comissão de serviço, terão direito a uma retribuição especial correspondente à diferença, se negativa, entre a soma do valor da retribuição mensal que auferiram independentemente da comissão de serviço e a soma do valor correspondente à retribuição base mensal prevista no anexo III para a categoria de farmacêutico sénior com o valor da retribuição especial prevista no número 3 da cláusula 8.<sup>a</sup>

#### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### CCT revogado e caráter de maior favorabilidade global

1 - O presente CCT revoga o contrato coletivo outorgado entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2016, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2018, também designado no presente contrato coletivo por «CCT 2016»

2 - O disposto no presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto na regulamentação coletiva de trabalho identificada no número anterior.

#### ANEXO I

#### Tabela salarial

(Cláusula 41.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Retribuição mínima mensal
Farmacêutico/a sénior	1 590,40 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	1 462,79 €
Farmacêutico/a assistente	1 315,52 €
Farmacêutico/a júnior	1 236,98 €
Farmacêutico/a	1 136,80 €

## ANEXO II

**Cláusulas de expressão pecuniária**

1- Trabalho suplementar - Taxas fixas [cláusula 47. <sup>a</sup> , número 2]:	
- Noites de sábado para domingo ou de dia útil para feriado .....	111,10 €;
- Noites de semana, de domingo para segunda-feira ou de dia feriado para dia útil .....	79,79 €.
2- Subsídio de disponibilidade (cláusula 48. <sup>a</sup> ) .....	80,00 €.
3- Subsídio de refeição (cláusula 51. <sup>a</sup> ) .....	5,12 €.

## ANEXO III

**Carreira profissional**(Cláusula 7.<sup>a</sup>)

Categoria Profissional	Progressão entre categorias profissionais (requisitos mínimos)			Aceleradores	
	Aplicação prática Técnico - científica (requisitos)		Tempo	Reconhecimento de qualificações(requisitos)	Tempo
Farmacêutico/a sénior	-	-	-	-	-
Farmacêutico/a assistente avançado/a	5 CF/ano	20 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a assistente	4 CF/ano	15 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 1 competência farmacêutica reconhecida pela ordem dos farmacêuticos, e 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a júnior	2 CF/ano	10 SF/ano	5 anos	Título de especialista em farmácia comunitária, concedido pela ordem dos farmacêuticos ou 16 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	3 anos
Farmacêutico/a	1 CF/ano	5 SF/ano	4 anos	8 CDP, em áreas nucleares, nos termos definidos pela ordem dos farmacêuticos	2 anos

CF = Consulta farmacêutica (número de atos farmacêuticos);

SF = Serviço farmacêutico (número de atos farmacêuticos);

CDP = Crédito de desenvolvimento profissional, reconhecido pela Ordem dos Farmacêuticos para revalidação da cédula profissional e obtidos pelo farmacêutico, com exceção dos que decorram da evidência de prática profissional no âmbito dos atos farmacêuticos.

**ANEXO IV****Regime de premiação**

(Cláusula 42.ª)

Categoria profissional	Prémio anual
Farmacêutico/a sénior	658,09 €
Farmacêutico/a assistente avançado/a	605,29 €
Farmacêutico/a assistente	544,35 €
Farmacêutico/a júnior	511,85 €
Farmacêutico/a	470,40€

**Declarações finais dos outorgantes**

O Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e a Associação Nacional das Farmácias - ANF, num espírito de diálogo social construtivo e de boa fé, assumem o compromisso de, ainda no ano de 2024, iniciarem negociações relativas à revisão do presente CCT e de, nessas negociações, incluírem como objeto de análise temas relativamente aos quais não se mostrou viável incluir no presente CCT, bem como as alterações ao CCT que se mostrem adequadas para que as farmácias e os farmacêuticos possam ter mecanismos que favoreçam o aumento da sua robustez técnica, económico-financeira e social. Em cumprimento do disposto na alínea c) do número 4 do artigo 494.º, e na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, ambos do Código do Trabalho, a Associação Nacional das Farmácias - ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidos 2525 empregadores (2740 farmácias) e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos declara que à mesma data estima que são abrangidos 1150 trabalhadores.

Lisboa, 29 de janeiro de 2024.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino Pires, na qualidade de presidente da direção.  
Diogo Miguel Parreira de Gouveia, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato Nacional dos Farmacêuticos:

Henrique Reguengo, na qualidade de presidente da direção.  
Sónia Alexandra Nunes Correia, na qualidade de secretária da direção.

Depositado em 19 de fevereiro de 2024, a fl. 56 do livro n.º 13, com o n.º 55/2024, 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 8, de 29/02/2024).

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

**(Revisão parcial para os anos de 2024/2025)**

**CAPÍTULO I**

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

- 1 - Este CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024.
- 2 - (...)
- 3 - O presente CCT vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.
- 4 - (...)
- 5 - (...)
- 6 - (...)
- 7 - (...)

**CAPÍTULO II**

**Da admissão**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>-A**

**Contratação a termo e utilização de trabalho temporário**

- 1 - É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.
- 2 - É vedado às empresas abrangidas pelo âmbito do presente CCT o recurso a contrato de utilização de trabalho temporário, fora das situações previstas na lei.
- 3 - A utilização prevista no número anterior poderá ser, no máximo, 12 meses.
- 4 - No caso de necessidade de contratar trabalhadores necessários para a continuidade da prestação dos serviços, os trabalhadores da empresa trabalho temporário terão preferência na admissão.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

- 1 - (...)
- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4 - (...)
- 5 - Tendo o período experimental durado mais de 110 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.
- 6 - (...)

Cláusula 8.<sup>a</sup>«*Ius variandi*» **Substituição temporária**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5- Caso a mudança temporária de funções seja determinada por substituição de outro trabalhador e se tenha prolongado por mais de 12 meses, o trabalhador terá:

- a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...)
- 6- (...)

## CAPÍTULO III

**Dos direitos e deveres das partes**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2 - O disposto na alínea anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *f*) da cláusula seguinte.

## CAPÍTULO V

**Do horário de trabalho**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1- (...)

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 75 % sobre o estabelecido na alínea *a*).

- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4 - (...)
- 5 - (...)



**CAPÍTULO VI****Da retribuição**Cláusula 26.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho noturno**

1 - O trabalho noturno prestado entre as 0 e as 6 horas será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

2 - O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

3 - No caso dos trabalhadores cujo trabalho noturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

$M$  = Média mensal de horas noturnas;

$N$  = Número de horas noturnas semanais.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - (...)

2 - Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores com horários de trabalho a partir das 5 horas diárias inclusive, têm direito a um subsídio de alimentação por dia efetivamente trabalhado de:

a) Ano de 2024 .....	4,50 €;
b) Ano de 2025 .....	6,00 €.

2 - Os trabalhadores com horários de trabalho diário inferior a 5 horas terão direito a um subsídio de alimentação proporcional às horas de trabalho diárias realizadas.

3 - (...)

Cláusula 29.<sup>a</sup>-A**Subsídio de risco nos hospitais**

1 - Todos os trabalhadores que laborem em hospitais onde se presta cuidados de saúde em regime de internamento, têm direito a um subsídio de risco mensal.

2 - Este subsídio de risco tem um valor de 2,75 € em 2024.

3 - O valor a que se refere o número anterior, não integra, para todos os efeitos, o período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VII

**Da suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 - (...)

2 - (...)

3 - Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho em que passe a laborar aos domingos, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, e não estejam já afetos a horários de trabalho ao domingo, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) Acréscimo de 16 % sobre a retribuição base mensal auferida no local de trabalho em que seja prestado trabalho aos domingos;
- d) De sete em sete semanas:
  - i) Os trabalhadores que laborem 5 dias consecutivos por semana têm direito a folgar um sábado e domingo consecutivos;
  - ii) Os trabalhadores que laborem 6 dias consecutivos têm direito a folgar um domingo.

4 - (...)

5 - O acréscimo de 16% a que se refere a alínea c) do número 3, integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 - (...)

7 - (...)

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Tipos de falta**

1 - (...)

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...);
- l) As motivadas por doação de sangue.

3 - (...)

Cláusula 34.<sup>a</sup> -A**Efeitos de falta justificada**

1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas 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 de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Falta para assistência a membro do agregado familiar:

- i) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral;
- ii) O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável;
- iii) Ao período de ausência previsto no número 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador;
- iv) No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
- d) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando exceda 30 dias por ano;
- e) A que por lei seja como tal considerada, quando exceda 30 dias por ano;
- f) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

### Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1 - O trabalhador pode, mediante declaração expressa comunicada ao empregador, substituir a perda de retribuição por motivo de faltas, mediante a renúncia a dias de férias em igual número.

2 - A substituição de perda de retribuição pode ainda ocorrer, se para tanto houver acordo do empregador e trabalhador e nos termos desse acordo, através da prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de 4 horas por dia e de 60 por semana, bem como através de prestação de trabalho em dias de descanso.

3 - As opções a que refere o número 1 devem salvaguardar o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, em caso de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

### Remuneração mínima mensal garantida no setor

- 1 - (...)
- 2 - (...)
- 3 - (...)
- 4 - (...)

5 - Os valores resultantes dos ajustamentos aritméticos previstos nos números anteriores serão acertados para a unidade mais próxima e a partir de 2025 para a unidade superior.

6 - As regras de salvaguarda fixadas nos números anteriores, não prejudicam as negociações tendentes à revisão da tabela salarial de cada ano.

7 - As partes requererão a publicação da tabela de cada ano no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

*Dra. Fátima Portulez*, na qualidade de mandatária.

*Dr. Marco Pinto*, na qualidade de mandatário.

*Dra. Inês Alvorão*, na qualidade de mandatária.

*Eng.º Bruno Moreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

*Vivalda Silva*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário.

ANEXO II

**Tabela de remunerações para 2024**

A) Trabalhadores de limpeza		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Supervisor geral	1 286,00 €
II	Supervisor	1 071,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	911,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	854,00 €
V	Lavador de vidros	849,00 €
VI	Lavador de viaturas	844,00 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	834,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	829,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	824,00 €
B) Trabalhadores de jardinagem		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Encarregado de jardineiro	878,00 €
II	Jardineiro	844,00 €
III	Ajudante de jardineiro	824,00 €
	Cantoneiro	
C) Trabalhadores de <i>pest control</i> e higiene		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Responsável ou técnico superior	1 166,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	976,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	896,00 €
IV	Operador de armazém	869,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	839,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	824,00 €
	Estagiário	

D) Restantes trabalhadores		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Diretor de serviços	1 624,00 €
II	chefe de departamento	1 429,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	chefe de divisão	1 189,00 €
IV	chefe de serviços	1 119,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	chefe de secção	1 049,00 €
	chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	979,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	909,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	875,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	839,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	824,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém Estagiário	

**Texto consolidado****CAPÍTULO I****Do âmbito e vigência****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 - O presente CCT aplica-se em Portugal Continental e às Regiões Autónomas e, em relação a estas últimas com exclusão do previsto na cláusula 55.º

2 - O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de pest control e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3 - Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Vigência e denúncia**

1 - Este CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2024.

2 - As partes requererão, conjuntamente e em simultâneo com o depósito deste CCT, a portaria de extensão que alargue o seu âmbito de aplicação a todas as empresas que se dediquem à prestação de «facility services», ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal e aos trabalhadores ao seu serviço.

3 - O presente CCT vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se por períodos sucessivos de um ano.

4 - A convenção não pode ser denunciada antes de decorridos 30 meses após a data da sua entrada em vigor.

5 - A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a critérios de ordem económica, estruturais ou os desajustamentos do regime da convenção denunciada.

6 - Sem prejuízo do prazo a que referem os números 3 e 4, qualquer das partes pode propor a revisão da convenção, total ou parcial, decorridos os primeiros 20 meses de vigência.

7 - A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder, também por escrito, nos 30 dias imediatos a partir da sua receção.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Arbitragem**

1 - Tendo havido denúncia da convenção, as partes obrigam-se a negociar de boa fé, na tentativa de acordarem uma nova convenção que revogue e substitua a convenção denunciada.

2 - Se, decorridos 15 meses sobre a data da apresentação da denúncia e da proposta de nova convenção, as partes não tiverem chegado a acordo, nem diretamente entre si, nem, eventualmente, com o apoio dos serviços de conciliação e mediação do Ministério do Trabalho e Segurança Social, qualquer delas poderá:

- a) Propor à outra o recurso a um processo de mediação independente;
- b) Ou, desde logo, desencadear um processo de arbitragem para decidir sobre as matérias em litígio.

3 - Caso seja aceite a proposta de recurso à mediação e as partes acordem na escolha do mediador, bem como sobre o objeto da mediação, o mediador disporá de um prazo de 120 dias para promover as diligências que julgue adequadas a obter um acordo entre as partes.

4 - Findo esse prazo sem que o acordo seja alcançado, pode ainda qualquer das partes recorrer à arbitragem.

5 - Para o efeito, a parte que o pretender, comunicará à outra parte:

- a) O objeto da arbitragem, isto é, as cláusulas controvertidas que pretende ver dirimidas pelos árbitros;
- b) A identidade do árbitro por ela escolhido para integrar o Tribunal Arbitral.

6 - A outra parte fica, então, obrigada a responder no prazo de 30 dias e a indicar o árbitro por ela escolhido.

7 - Os dois árbitros escolhidos pelas partes devem, no prazo de 30 dias, acordar na escolha de um terceiro árbitro, que presidirá ao tribunal.

8 - Os três árbitros devem aceitar expressamente o mandato que lhes foi cometido, mediante declaração expressa, devendo o árbitro presidente fazer uma declaração complementar no sentido de que não se verificam condições, objetivas ou subjetivas, que obstem à sua independência e imparcialidade.

9 - Com a aceitação do terceiro árbitro, considerar-se-á constituído o Tribunal Arbitral com a missão de proferir decisão que solucione o litígio, tendo por objeto as cláusulas controvertidas.

10 - Na falta de acordo prévio entre as partes quanto ao regulamento e ao desenvolvimento do processo arbitral, caberá ao tribunal fixar os termos do processo.

11 - O tribunal dispõe de um prazo de 9 meses a contar da sua constituição para proferir a decisão final, salvo se as partes vierem a acordar em prolongar o mandato do tribunal.

12- Até à aceitação do mandato pelo árbitro presidente, as partes poderão acordar em fixar um prazo mais curto.

13 - As partes podem ainda acordar, na pendência da arbitragem, em retomar o processo de negociações diretas.

14 - O mandato do tribunal caducará se, antes de esgotado o prazo a que aludem os números 11 e 12, as partes comunicarem aos árbitros que alcançaram um acordo para a solução das matérias que submeteram à decisão dos árbitros.

15 - Prosseguindo a arbitragem, a convenção denunciada manter-se-á em vigor até à extinção do mandato do Tribunal Arbitral.

16 - Da arbitragem não poderá resultar diminuição dos direitos previstos no Código do Trabalho e das partes intervenientes na sua celebração.

## CAPÍTULO II

### Da admissão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão

1 - A idade mínima para a admissão de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é a prevista na lei.

2 - As habilitações mínimas para a admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as legais, salvo o disposto na cláusula 5.<sup>a</sup>

3 - As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato desempenhem, ou que tenham desempenhado funções, que correspondam às de qualquer das profissões nele previstas.

4 - Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por diminuídos físicos procurará a entidade empregadora dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5 - No preenchimento das vagas e de novos postos de trabalho, o empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores já ao seu serviço e que tenham apresentado a sua candidatura, com a aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

- a) Em primeiro lugar, aos interessados que, ao seu serviço, pratiquem um horário a tempo parcial e até perfazerem o horário completo;
- b) Em segundo lugar, aos trabalhadores com maior antiguidade na empresa;
- c) Finalmente, aos trabalhadores com domicílio mais próximo do local de trabalho.

6 - Para efeito do número anterior, os trabalhadores interessados em mudar de horário ou de local de trabalho deverão formalizar a respetiva candidatura por escrito.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I são as seguintes:

##### 1- Limpeza

A idade mínima de admissão exigida é a seguinte: Lavadores de vidros, encarregados e supervisores - 18 anos.

##### 2 - Telefonistas/rececionista

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações mínimas legais exigidas.

##### 3 - Profissionais do comércio e armazém

- a) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
- b) Para efeitos de admissão, as habilitações exigidas são as mínimas legais;
- c) Não poderão ser admitidos como praticantes, trabalhadores com mais de 18 anos;
- d) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais superiores, compatível com os serviços prestados durante o tempo de prática, logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

##### 4 - Comerciais

A idade mínima de admissão é de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

##### 5 - Empregados de escritório

A idade mínima de admissão é de 16 anos e as habilitações mínimas são a escolaridade obrigatória.

##### 6 - Jardineiros

- a) Jardineiro - Idade mínima de admissão 18 anos;
- b) Ajudantes de jardineiros - Os ajudantes de jardineiros que completem dois anos, seguidos ou intermitentes, de prática ascenderão imediatamente a jardineiros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>-A

##### **Contratação a termo e utilização de trabalho temporário**

1 - É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

2 - É vedado às empresas abrangidas pelo âmbito do presente CCT o recurso a contrato de utilização de trabalho temporário, fora das situações previstas na lei.

3 - A utilização prevista no número anterior poderá ser, no máximo, 12 meses.

4 - No caso de necessidade de contratar trabalhadores necessários para a continuidade da prestação dos serviços, os trabalhadores da empresa de trabalho temporário terão preferência na admissão.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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



2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, sem prejuízo do disposto em relação aos contratos a termo, 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 o pessoal de direção e quadros superiores.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração não ultrapasse aquele limite.

4 - Tendo o período experimental durado mais de 50 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

5 - Tendo o período experimental durado mais de 110 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

6 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 - Cabe à entidade empregadora determinar a categoria profissional a atribuir ao trabalhador.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **«Ius variandi». Substituição temporária**

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

2 - A decisão do empregador deve ser comunicada por escrito, com indicação da justificação e do tempo previsível.

3 - O trabalhador colocado na situação a que se refere o número 1, tem direito a auferir a retribuição correspondente à atividade temporariamente desempenhada, enquanto esta se mantiver.

4 - O disposto nos números anteriores também é aplicável nas situações de desempenho temporário de funções não compreendidas no objeto do contrato justificadas pela necessidade de substituição de outro trabalhador.

5 - Caso a mudança temporária de funções seja determinada por substituição de outro trabalhador e se tenha prolongado por mais de 12 meses, o trabalhador terá:

- a) Direito a prolongar a retribuição que vinha recebendo por mais seis meses após o regresso do trabalhador substituído;
- b) Direito a manter a remuneração e a adquirir a categoria do trabalhador substituído a partir do momento em que seja definitivo o não regresso do substituído;
- c) Direito de preferência na ocupação de um posto de trabalho equivalente ao do substituído, no mesmo local ou noutro diferente onde a vaga se verifique, adquirindo, nessa situação, o direito à retribuição e à categoria profissional correspondente.

6 - O trabalhador contratado a termo, para substituir trabalhador ausente, passa a efetivo caso essa ausência se torne definitiva, com a categoria correspondente às funções que vinha efetivamente exercendo e com a retribuição correspondente ao nível de ingresso nessa categoria profissional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

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

1 - Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito:

- a) À remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais;
- b) À categoria profissional correspondente às funções que representem a sua ocupação com caráter predominante.

2 - Salvo acordo escrito em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

### CAPÍTULO III

#### Dos direitos e deveres das partes

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres do empregador

1 - São deveres do empregador, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, nomeadamente, determinar ao pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição devida;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Transcrever, a pedido do trabalhador, qualquer ordem considerada incorreta pelo trabalhador, a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Facilitar, nos termos da lei e do presente CCT, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados de organismos sindicais ou de alguma forma representantes do pessoal ao seu serviço, dispensá-los sempre que necessário e possibilitar-lhes o contacto com os demais trabalhadores da empresa para discussão e debate dos problemas da classe e demais atividades resultantes do exercício dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos mesmos termos dos delegados sindicais;
- j) Manter um relacionamento correto com as estruturas representativas do trabalhador, designadamente através da prestação atempada das informações que por aquelas tenham sido solicitadas e sejam relevantes e do interesse dos trabalhadores da empresa;
- k) 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;
- l) Adotar, no que se refere à saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes e, nomeadamente, da correta utilização de máquinas e demais equipamentos;
- m) A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador o duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos;
- n) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença, assim como os equipamentos de proteção adequados à prevenção dos riscos de saúde e segurança, nomeadamente luvas;
- o) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, 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;
- p) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual até quatro vezes por ano;
- q) Passar ao trabalhador, quando este o requeira e dele tenha necessidade, um certificado de trabalho, onde constem o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

2 - A entidade empregadora deve informar, por escrito, o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, designadamente aqueles a que se refere o artigo 106.º do Código do Trabalho, nos 60 dias subsequentes aqueles a que se refere o contrato, ou da solicitação do trabalhador com contrato de trabalho em execução.

3 - Sempre que se verifique qualquer alteração dos elementos objeto de informação, a entidade empregadora deverá comunicá-la ao trabalhador, por escrito, logo que possível e sempre nos trinta dias subsequentes à data da sua produção de efeitos, exceto se a referida alteração resultar da lei, regulamento da empresa ou Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

4 - A entidade empregadora enviará aos sindicatos ou às suas delegações regionais, até ao dia 15 de cada mês seguinte àquele a que se referem, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que estes o solicitem, por escrito, diretamente ou por intermédio do seu sindicato, acompanhados de mapas de quotizações devidamente preenchidos, onde constem: nome da empresa, associação em que está inscrita, mês e ano a que se refere, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato (quando possua), categoria profissional, vencimento mensal e respetiva quota, bem como a situação (baixa, cessação do contrato, etc.).

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1 - É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e com o acordo escrito do trabalhador;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, e no presente CCT;
- 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 no Código do Trabalho;
- 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;
- k) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- l) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2 - O disposto na alínea anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) da cláusula seguinte.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

1 - São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir as cláusulas do presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora e enquanto os estiver a utilizar;
- h) Executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pela entidade empregadora, 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;
- k) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, aplicando-se o disposto na lei;
- l) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar os superiores hierárquicos com verdade e espírito de justiça factos respeitantes aos seus subordinados;
- m) Devolver à entidade patronal toda a indumentária, produtos e utensílios que por esta lhe tenham sido fornecidos, no estado em que se encontrarem decorrente do seu uso normal, aquando da cessação do contrato de trabalho ou quando lhe forem exigidos;
- n) Comparecer nas consultas de medicina no trabalho, as quais devem ser agendadas, em regra, para o período normal de trabalho do trabalhador, sem prejuízo de ser ressarcido de eventual acréscimo de despesas de deslocação, ou, em caso de impossibilidade justificada pelo trabalhador, em data e hora marcada por comum acordo entre as partes;
- o) Informar a entidade empregadora sobre aspetos relevantes para a prestação da relação laboral, nomeadamente morada, estado civil, número de dependentes, situação face à reforma, doença ou acidente incapacitante e quaisquer eventuais alterações.

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

#### CAPÍTULO IV

##### Do local de trabalho

###### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Definição

1 - O local de trabalho é o geograficamente convencionado entre as partes para prestação da atividade do trabalhador.

2 - O local habitual de trabalho é onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato e onde, em concreto, o trabalhador executa a sua atividade, com caráter de estabilidade.

3 - São nulas as cláusulas constantes de contratos individuais de trabalho, ou de acordos isoladamente celebrados que, pela sua natureza, tornem indeterminável o local de trabalho do trabalhador.

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito ao local de trabalho

1 - A entidade empregadora 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 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - Em caso de necessidade de transferência para outro local de trabalho motivada pela redução da empreitada ou mudança parcial de estabelecimento observar-se-ão, salvo acordo em sentido diferente, os critérios a seguir indicados, pela mencionada ordem de preferência:

- a) Transferência por mútuo acordo constante de documento escrito uma vez verificada a necessidade de transferência a que se refere este número;
- b) Trabalhadores cujos horários deixam de existir;
- c) Trabalhadores com menos antiguidade;
- d) Trabalhadores com menos tempo de serviço no local de trabalho.

4 - Nas situações reguladas no número 3 desta cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério.

5 - A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, bem como metade do tempo de deslocação se este exceder, e na parte em que exceda, em pelo menos 45 minutos o tempo total de deslocação anterior.

6 - Não releva para os efeitos dos número anteriores a mudança do local de trabalho, de que não resulte prejuízo para o trabalhador.

7 - Salvo transferência por mútuo acordo a entidade empregadora deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

8 - A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Perda de um local de trabalho ou cliente

1 - A perda de um local de trabalho por parte da entidade empregadora não integra o conceito de caducidade nem de justa causa de despedimento.

2 - Considera-se perda de um local de trabalho a substituição do empregador por outra entidade, seja o próprio utilizador, seja outro prestador de serviços, que passe a assegurar, total ou parcialmente, a atividade que vinha sendo assegurada pelos trabalhadores do empregador afetos a esse local, seja a iniciativa da cessação do contrato de prestação de serviços da entidade empregadora, do utilizador do serviço ou de ambos.

3 - Em caso de perda de um local de trabalho, a entidade que, nos termos do número 2, passar a assegurar a atividade do empregador, obriga-se a ficar com todos os trabalhadores que ali normalmente prestavam serviço.

4 - No caso previsto no número anterior, o trabalhador mantém ao serviço da nova empresa todos os seus direitos, regalias e antiguidade, transmitindo-se para a nova empresa as obrigações que impendiam sobre a anterior diretamente decorrentes da prestação de trabalho tal como se não tivesse havido qualquer mudança de empregador, salvo créditos que, nos termos deste CCT e das leis em geral, já deveriam ter sido pagos.

5 - Para os efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula, não se consideram trabalhadores a prestar normalmente serviço no local de trabalho:

- a) Todos aqueles que prestam serviço no local de trabalho há menos de 120 dias;
  - b) Todos aqueles cuja remuneração e ou categoria profissional foram alteradas dentro de 120 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- Os 120 dias mencionados neste número são os imediatamente anteriores à data do início da nova empreitada.

6 - Quando justificadamente o trabalhador se recusar a ingressar nos quadros da nova empresa, o empregador obriga-se a assegurar-lhe novo posto de trabalho.

7 - Sem prejuízo da aplicação dos números anteriores, o empregador que perder o local de trabalho é obrigado a fornecer, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção do pedido, à entidade que obteve a nova empreitada e ao sindicato outorgante representativo dos respetivos trabalhadores os seguintes elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os seus quadros:

- a) Nome, morada, endereço eletrónico e telefone dos trabalhadores;
- b) Número de identificação da Segurança Social e data de nascimento;
- c) Categoria profissional;
- d) Horário de trabalho;
- e) Situação sindical de cada trabalhador, em particular quanto ao desconto da respetiva quotização e seu envio ao sindicato em que o trabalhador está sindicalizado;
- f) Data da admissão na empresa e, se possível, no setor;
- g) Início da atividade no local de trabalho;
- h) Situação contratual: a prazo ou permanente;
- i) Se a prazo, cópia de contrato;
- j) Mapa de férias do local de trabalho;
- k) Extrato de remuneração dos últimos 120 dias ou, na sua falta, cópia dos recibos de vencimento, caso tenha ocorrido alteração de algum dos componentes de carácter regular e permanente nesse período;
- l) Situação perante a medicina no trabalho;
- m) Indicação da data e tipo (admissão, periódico ou ocasional) do último exame médico e respetivo resultado;
- n) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei.

9 - O empregador que ganhar a empreitada não pode exigir que os documentos a que se refere o número anterior lhe sejam entregues com antecedência superior a 15 dias em relação ao início do serviço.

10 - O empregador que ganhar a prestação de serviço dará continuidade ao disposto na alínea e), do número 7.

11 - No caso dos trabalhadores na situação de baixa que transitaram para outra empresa, nos termos desta cláusula, cujo contrato de trabalho tenha cessado por reforma coincidente com o termo de suspensão, compete à empresa adquirente da empreitada o pagamento dos créditos daí resultantes.

12 - O disposto na presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, às reduções de empreitada.

13 - O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

**CAPÍTULO V****Do horário de trabalho****Cláusula 16.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho para os profissionais abrangidos por este CCT não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior, serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período de sete semanas, ou no máximo de 8 semanas.

3 - O empregador fica obrigado a manter um registo rigoroso dos tempos prestados acima ou abaixo das 40 horas semanais, de modo a que cada trabalhador possa conhecer, a qualquer momento, a respetiva situação.

4 - Para os trabalhadores das tabelas A e B, o período normal de trabalho diário será interrompido, em regra, por um intervalo de uma hora, de modo a garantir que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

5 - Para os restantes trabalhadores aquele período de intervalo, em regra, não será inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

6 - Os intervalos a que se referem os números 4 e 5 poderão ser reduzidos até 30 minutos.

7 - Os horários de trabalho até 6 horas diárias consecutivas são dispensados dos intervalos acima referidos, sem prejuízo do gozo de uma pausa de 15 minutos nos horários que excedam 4 horas consecutivas.

8 - O período de trabalho diário poderá ser interrompido por intervalos de duração superior a duas horas.

9 - Em todos os locais de prestação de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela entidade empregadora, de harmonia com as disposições legais.

10 - O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal pode ser inferior a doze horas.

11 - Os trabalhadores que prestem serviço com obrigação de permanência no local de trabalho em todo o seu horário de trabalho diário e/ou que não possam ausentar-se do local de trabalho por exigências do serviço, têm direito a uma pausa diária, de trinta minutos contando, para todos os efeitos, como período normal de trabalho e não determinando qualquer perda de retribuição nem alargamento do horário de trabalho, em condições a definir pela entidade empregadora conforme as exigências do serviço, mas de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

12 - Durante as pausas a que se refere o número anterior, deve ficar garantida a continuidade da laboração, contando, para todos os efeitos, como tempo de prestação efetiva de trabalho.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Trabalho a tempo parcial**

1 - O trabalhador poderá ser contratado a tempo parcial, sem prejuízo de todos os direitos e deveres decorrentes da lei e do presente CCT.

2 - Os trabalhadores com menos de 40 horas semanais são remunerados na proporção do tempo de trabalho acordado pelas partes.

3 - O trabalhador a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal certa, calculada nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup>

4 - Não devem existir contratos de trabalho com duração inferior a 15 horas semanais de trabalho.

5 - Os trabalhadores admitidos antes de 1 de março de 1987 que praticam horários de trabalho de pelo menos trinta e sete horas por semana, auferindo retribuição a tempo completo, são considerados para todos os efeitos como trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Isenção de horário**

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

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

2 - A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

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

3 - O trabalhador abrangido pela isenção de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial conforme prevista no Código de Trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 - Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado fora do horário normal de trabalho do trabalhador, por determinação prévia escrita do empregador.

2 - Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3 - Só haverá lugar a trabalho suplementar em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, devidamente fundamentados e comprovados.

4 - Havendo necessidade de recorrer a trabalho suplementar, este deverá ser distribuído, na medida do possível, por forma equitativa, por todos os trabalhadores do local de trabalho que o desejem.

5 - Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

6 - Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores;
- b) A tolerância de quinze minutos prevista no Código do Trabalho.

7 - Cada trabalhador poderá realizar até 200 horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário, incluindo para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho.

8 - O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pelas horas ou frações destas, em dia em que o trabalhador, no âmbito do seu horário habitual, preste serviço;
- b) 75 % por cada hora ou fração, em dia feriado;

- c) 100% por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, sem prejuízo do pagamento das horas noturnas;
- d) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com o acréscimo de 75 % sobre o estabelecido na alínea a).

2 - O trabalhador que, no seu horário normal, não preste trabalho em dia feriado, se for convocado para trabalhar, independentemente da sua retribuição mensal, auferirá 100 % da correspondente retribuição horária com um acréscimo de 75 %, por cada hora ou fração trabalhada.

3 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

4 - Sem prejuízo do disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>, o trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Trabalho normal em dia feriado**

1 - O trabalhador que prestar trabalho normal em dia feriado em empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado tem direito a um acréscimo de 100% da retribuição correspondente.

2 - O regime do número 1 aplica-se igualmente nos casos em que a empresa dispensada de suspender o funcionamento em dia feriado, seja apenas a empresa cliente e a execução do trabalho normal em dia feriado ocorra no âmbito dos serviços prestados pela entidade empregador a esse cliente.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno, o prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Da retribuição**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Noção de retribuição**

1 - A retribuição mensal integra o que, nos termos da lei e do presente contrato, o trabalhador tem direito de receber como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição mensal engloba a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 - Consideram-se remunerações mínimas as constantes do anexo II do presente contrato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho**

1 - A remuneração será paga até ao último dia útil de cada mês.

2 - Para calcular o valor da hora de trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$V_h = \frac{V_m \times 12}{52 \times n}$$

Sendo:

Vh o valor da hora de trabalho;

$$\frac{H_s \times 52}{12}$$



Sendo

Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual;  
Vm o vencimento mensal;  
n o número de horas de trabalho normal por semana.

3 - O trabalhador contratado a tempo parcial tem direito a uma remuneração mensal calculada com base na seguinte fórmula:

$$Vm = Vh \times N$$

Sendo N o correspondente ao número médio mensal de horas de trabalho efetivo, que é calculado como se segue:

$$\frac{Hs \times 52}{12}$$

Sendo

Hs o número de horas de trabalho semanal constantes do contrato individual.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Documento a entregar ao trabalhador no ato do pagamento**

1- No ato do pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- A identificação do empregador, nome completo do trabalhador e a categoria profissional deste;
- Número de inscrição na Segurança Social do trabalhador;
- Período a que respeita a retribuição de base e discriminando todas as demais prestações pagas;
- Indicação do montante líquido e de todos os descontos e deduções efetuados, bem como o montante líquido a receber;
- Identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

2 - O pagamento será feito preferencialmente por transferência bancária e o recibo poderá ser remetido ao trabalhador por correio eletrónico e/ou disponibilizado em plataforma informática.

3 - O trabalhador pode solicitar, à entidade patronal a entrega do recibo de vencimento em suporte papel, que deverá ser entregue no prazo de 15 dias.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Remuneração do trabalho noturno**

1 - O trabalho noturno prestado entre as 0h00 e as 6h00 será remunerado com um acréscimo de 30 % além do trabalho normal.

2 - O restante trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % além do trabalho normal.

3 - No caso dos trabalhadores cujo trabalho noturno integra no todo ou em parte o seu período normal de trabalho, a média deve ser calculado do seguinte modo:

$$M = \frac{N \times 52}{12}$$

M = Média mensal de horas noturnas;  
N = Número de horas noturnas semanais.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

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

2 - Os trabalhadores têm direito ao subsídio de férias, cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, pago juntamente com a retribuição vencida no mês imediatamente anterior e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**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.

3 - Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1 - Os trabalhadores com horários de trabalho a partir das 5 horas diárias inclusive, têm direito a um subsídio de alimentação por dia efetivamente trabalhado de:

- a) Ano de 2024 ..... 4,50 €;
- b) Ano de 2025 ..... 6,00 €.

2 - Os trabalhadores com horários de trabalho diário inferior a 5 horas terão direito a um subsídio de alimentação proporcional às horas de trabalho diárias realizadas.

3 - O valor do subsídio de alimentação não será considerado na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>-A**Subsídio de risco nos hospitais**

1 - Todos os trabalhadores que laborem em hospitais onde se presta cuidados de saúde em regime de internamento, têm direito a um subsídio de risco mensal.

2 - Este subsídio de risco tem um valor de 2,75 € em 2024.

3 - O valor a que se refere o número anterior, não integra, para todos os efeitos, o período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VII

**Da suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B, e C têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal obrigatório ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2 - Excecionalmente, poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, quando o serviço, em razão da especial natureza do local onde é prestado, não possa ser interrompido ou quando só possa ser prestado no dia de descanso dos trabalhadores da empresa a quem é prestado o serviço.

3 - Nos casos previstos no número anterior, o trabalho aos domingos só poderá ser prestado desde que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes pressupostos:

- a) Acordo do trabalhador em relação a cada local de trabalho em que passe a laborar aos domingos, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes;
- b) Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor desta cláusula estejam ao serviço da empresa, e não estejam já afetos a horários de trabalho ao domingo, o acordo previsto na alínea anterior será por escrito;
- c) Acréscimo de 16% sobre a retribuição base mensal auferida no local de trabalho em que seja prestado trabalho aos domingos;
- d) De sete em sete semanas;
- i) Os trabalhadores que laborem 5 dias consecutivos por semana têm direito a folgar um sábado e domingo consecutivos;
- ii) Os trabalhadores que laborem 6 dias consecutivos têm direito a folgar um domingo.

4 - A partir de janeiro de 2022, os trabalhadores afetos a horários abrangidos pelo regime regulado nos números 2 e 3, com 37 horas e 30 minutos semanais e com intervalos inferiores a uma hora, cumprirão um horário normal de trabalho diário de 8 horas diárias e de 40 horas semanais, com direito a uma pausa de 30 minutos, que contará para todos efeitos como tempo de trabalho efetivo e durante a qual se manterão disponíveis para garantir a continuidade da laboração.

5 - O acréscimo de 16% a que se refere a alínea c) do número 3, integra para todos os efeitos o pagamento do período de férias, subsídio de férias e do subsídio de Natal.

6 - O regime disposto no número 3 prevalece sobre qualquer outro que esteja a ser praticado, em relação aos trabalhadores a que se refere a alínea d) do número 3.

7 - Os restantes trabalhadores, abrangidos pela tabela D, têm direito a dois dias de descanso por semana, sendo o domingo obrigatoriamente dia de descanso semanal e o sábado dia de descanso complementar.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Feriados obrigatórios**

1 - São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3 - Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;
- b) A Terça-Feira de Carnaval para os profissionais da tabela A e em cada local de trabalho, apenas nos mesmos termos em que for observado pelos trabalhadores do respetivo utilizador do serviço.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Faltas - Definição**

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Tipos de falta**

1 - A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de filhos, pais, cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo 251.º, do Código do Trabalho;
- c) Para efeitos da efetivação dos direitos da alínea anterior:
- i) A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento;

- ii) Se o falecimento, e/ou o conhecimento, ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento inicia-se no dia seguinte;
- d) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;
- e) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- f) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º, do Código do Trabalho respetivamente;
- g) 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;
- h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
- i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- k) A que por lei seja como tal considerada;
- l) As motivadas por doação de sangue.

3 - É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 34.ª

#### **Comunicação de ausência**

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, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A ausência, 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 - A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

6 - Será aceite como prova de necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar do trabalhador, a exibição de documento idóneo, ainda que referente a tratamentos, desde que individualize a data, a hora, o nome do próprio trabalhador e seja emitido pela entidade que processou o atendimento.

7 - O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

#### Cláusula 34.ª-A

#### **Efeitos de falta justificada**

1 - A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas 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 de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Falta para assistência a membro do agregado familiar;
- i) O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral;
- ii) O direito previsto no número anterior é ainda garantido ao trabalhador cuidador a quem seja reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, em caso de doença ou acidente da pessoa cuidada, nos termos definidos na legislação aplicável;
- iii) Ao período de ausência previsto no número 1 acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.;

- iv) No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
- d) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando exceda 30 dias por ano;
- e) A que por lei seja como tal considerada, quando exceda 30 dias por ano;
- f) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3 - A falta prevista na alínea c) do número anterior é considerada como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Efeitos de falta injustificada**

1 - A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2 - Para efeitos do desconto referido no número anterior, e tratando-se de ausências injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores à ausência injustificada verificada.

3 - No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

- a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
- b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>-A

#### **Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1 - O trabalhador pode, mediante declaração expressa comunicada ao empregador, substituir a perda de retribuição por motivo de faltas, mediante a renúncia a dias de férias em igual número.

2 - A substituição de perda de retribuição pode ainda ocorrer, se para tanto houver acordo do empregador e trabalhador e nos termos desse acordo, através da prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de 4 horas por dia e de 60 por semana, bem como através de prestação de trabalho em dias de descanso.

3 - As opções a que refere o número 1 devem salvaguardar o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, em caso de férias no ano da admissão.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar, em cada ano civil, 22 dias úteis de férias, cuja retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

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

3 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números 4 e 5.

4 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6 - Da aplicação do disposto no número 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

7 - Poderão acumular os períodos de férias relativos a dois anos de trabalho, os trabalhadores estrangeiros e os trabalhadores nacionais, que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro, mediante acordo da entidade empregadora.

8 - Neste caso, o pagamento do subsídio de férias do ano em que o acordo foi celebrado, é da responsabilidade da entidade empregadora que detiver o contrato em 31 de dezembro desse mesmo ano.

9 - O direito a férias é irrenunciável e não poderá ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

10 - Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

11 - Quando da marcação de férias:

- a) O período de férias deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e o empregador;
- b) Não havendo acordo, compete ao empregador fixar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, respeitando os condicionalismos da lei;
- c) Na situação prevista na alínea anterior o empregador só poderá marcar o início do período de férias imediatamente após a folga semanal do trabalhador.

11 - Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode cumular-se o gozo de metade das férias vencidas no ano anterior com as férias vencidas no ano em causa.

12 - Para os efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Sempre que 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.

13 - É vedado ao empregador interromper as férias do trabalhador contra sua vontade depois de este as ter iniciado, exceto por motivos imperiosos e justificados.

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

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

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

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

18 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 4.

19 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

21 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo-se, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidas ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto na alínea b) do número 10.

22 - Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

23 - Os trabalhadores podem renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

- 1 - O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.
- 2 - O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3 - Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, com exceção do direito à manutenção do local de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Impedimento prolongado**

- 1 - Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.
- 2 - O contrato de trabalho suspende-se antes do prazo referido no número 1, no momento em que seja previsível que o impedimento vá ter duração superior a aquele prazo.
- 3 - O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo.
- 4 - O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.
- 5 - Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 6 - Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como os demais direitos.

### CAPÍTULO VIII

#### **Da cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Termos e formas de cessação**

Aplicar-se-ão à cessação do contrato individual de trabalho as normas previstas na lei.

### CAPÍTULO IX

#### **Do poder disciplinar**

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias desde que sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento com justa causa.

2 - A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infração 20 dias e em cada ano civil o total de 60 dias.

3 - Para efeitos de graduação da sanção, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

4 - Nos casos de aplicação das sanções disciplinares das alíneas *c)*, *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula, é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar, nos termos dos números seguintes.

5 - O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a infração foi conhecida pelo empregador, sob pena de caducidade.

6 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador da prestação do trabalho, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

7 - No exercício do processo disciplinar, a acusação e decisão deverão ser sempre feitas por escrito, sob pena de nulidade, tendo o trabalhador 10 dias úteis para apresentar a sua defesa, não se considerando como dias úteis sábados, domingos e feriados.

8 - A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

## CAPÍTULO X

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Medidas de segurança e proteção

1 - No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o setor no que se refere à saúde e segurança no trabalho.

2 - Os trabalhos têm de decorrer em condições de segurança adequadas, devendo as situações de risco ser avaliadas antecipadamente, tendo em vista a integração de medidas de prevenção, por forma a otimizar os índices de segurança.

3 - As medidas de segurança adotadas deverão privilegiar a proteção individual e responder adequadamente aos riscos específicos que possam ocorrer na execução dos trabalhos, exceto nos casos de impossibilidade técnica.

4 - O estado de conservação e operacionalidade dos sistemas de proteção deve ser garantido mediante controlo periódico.

5 - Nos trabalhos que envolvam riscos especiais dever-se-á proporcionar informação e formação específica, bem como adotar os respetivos procedimentos de segurança.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Prevenção de alcoolemia

1 - Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de máquinas, instrumentos de corte, trabalhos em altura e trabalhos em valas, esgotos e fossas.

2 - Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3 - Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4 - O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.

5 - O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como aqueles que indicem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6 - O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.



7 - Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova.

8 - A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores.

9 - O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, em caso de taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11 - Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12 - É dispensada a elaboração de regulamento, sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Da atividade sindical e coletiva dos trabalhadores

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Livre exercício da atividade sindical - Princípios gerais**

1 - É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade representa a profissão ou categoria respetiva.

2 - Os trabalhadores e os sindicatos têm direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 - À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o sindicato os solicite, por motivos justificados, sem quaisquer consequências, exceto a perda da respetiva remuneração.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

1 - Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, e nos locais de trabalho, até um período máximo de dezassete horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 - Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, quando estas o comportem, durante o tempo que entenderem necessário, e nos locais de trabalho, não se opondo a isso o empregador ou os seus representantes, diligenciando para que tais reuniões sejam possíveis.

3 - As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores respetivos, pela comissão intersindical, ou pela comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda pelos delegados sindicais (no mínimo de três quando o seu número for superior a este), quando não existirem comissões.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Instalação das comissões sindicais**

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

2 - Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções,

3 - As entidades patronais diligenciarão junto dos clientes no sentido de tornar possível o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais**

1 - Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à atividade sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

2 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas, exceto em casos de comprovada urgência, em que se prescindirá da comunicação.

3 - Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a atividade sindical na empresa e no local de trabalho, desde que sem prejuízo do seu normal funcionamento.

4 - Os membros dos corpos gerentes sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, observando-se o estipulado na cláusula 14.<sup>a</sup>, número 3, nem alterado o seu horário de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissões sindicais e intersindicais da empresa**

1 - Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações.

2 - A comissão sindical da empresa é a organização dos delegados sindicais dos vários locais de trabalho do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical de empresa é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

4 - Serão constituídos secretariados das comissões sindicais de empresa e ou da comissão intersindical de empresa sempre que estes órgãos o desejem, sendo os seus elementos eleitos de entre os que pertençam aqueles e em número mínimo de três e o máximo de sete.

5 - Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores, e integram a comissão sindical da empresa, variando o seu número consoante o número de trabalhadores por sindicato e sendo determinado da forma seguinte:

- a) Local de trabalho com 8 a 24 trabalhadores - Um delegado sindical;
- b) Local de trabalho com 25 a 49 trabalhadores - Dois delegados sindicais;
- c) Local de trabalho com 50 a 99 trabalhadores - Três delegados sindicais;
- d) Local de trabalho com 100 a 199 trabalhadores - Quatro delegados sindicais;
- e) Local de trabalho com 200 a 499 trabalhadores - Seis delegados sindicais;
- f) Local de trabalho com mais de 500 trabalhadores - O número de delegados sindicais será obtido pela seguinte forma: 1,5 delegados sindicais por cada 100 trabalhadores, arredondando-se o número obtido sempre para a unidade imediatamente superior.

6 - Nos locais do trabalho que funcionem em regime de turnos, o número de delegados referido no número 5 desta cláusula será de mais um delegado, quando se justifique.

7 - A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Competência e poderes dos delegados sindicais, das comissões sindicais e intersindicais e respetivos secretariados**

Os delegados sindicais, as comissões sindicais ou intersindicais de delegados têm competência e poderes para:

1 - Solicitar esclarecimentos sobre todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sobre condições de trabalho e ou quaisquer outras que os afetem;

2 - Elaborada nota de culpa, e a partir desta fiscalizar e acompanhar as restantes fases do processo disciplinar, com direito de serem ouvidos antes da decisão final mediante solicitação expressa do trabalhador, ou trabalhadores arguidos;

3 - Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

4 - Visar os mapas de quotização sindical e de contribuição para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que digam respeito ao seguro dos trabalhadores.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

### **Reuniões com órgãos de gestão de empresa**

1 - Os secretariados da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical, quando aquela não exista, ou ainda os delegados sindicais, quando aqueles não existam, reúnem-se com os órgãos de gestão sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, por motivo comprovadamente necessário e com aviso prévio de vinte e quatro horas à entidade patronal.

2 - A ordem de trabalhos, o dia e a hora de reuniões serão anunciados a todos os trabalhadores através de comunicado distribuído e afixado na empresa com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, sempre que a convocação seja feita pelos órgãos de gestão da empresa.

3 - Das propostas apresentadas, das decisões tomadas e dos seus fundamentos será elaborada uma ata, assinada pelas partes, de que a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais darão conhecimento a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos e afixados na empresa.

4 - O tempo despendido nas reuniões com os órgãos de gestão não pode ser considerado para os efeitos do disposto na cláusula 50.<sup>a</sup>

5 - Os secretários da comissão intersindical e ou da comissão sindical, a comissão intersindical, a comissão sindical ou os delegados sindicais podem, por quarenta e oito horas, alterar as datas das reuniões requeridas pela empresa, nomeadamente quando necessitem de ouvir os restantes trabalhadores.

6 - Os dirigentes sindicais e ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões, sempre que o desejem.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

### **Crédito de horas**

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

2 - 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.

3 - Os delegados sindicais ou a respetiva associação sindical, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar sempre que possível, por escrito, o empregador com a antecedência mínima de um dia.

4 - Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, federações, uniões e dos secretariados das comissões intersindicais e das comissões sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de crédito mensal de horas igual ao seu período normal de trabalho semanal.

5 - Cada sindicato poderá determinar que os créditos de horas dos seus delegados sindicais, trabalhadores da mesma empresa, sejam, no seu conjunto, utilizados por um único delegado sindical, ou por um número limitado dos mesmos.

6 - Para efeitos do previsto no número anterior o sindicato respetivo informará a empresa, por escrito, da intenção de exercer aquele direito e da identificação dos utilizadores do conjunto de crédito de horas remuneradas.

## CAPÍTULO XII

### Das disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Indumentária**

1 - Os trabalhadores, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2 - A escolha do tecido e corte de fardamento, deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem a enverga e o período do ano.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Assédio**

1 - Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2 - Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

3 - Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada às associações sindicais outorgantes pela entidade empregadora, no prazo máximo de 5 dias.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 - As partes decidem criar, no prazo de 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato, uma comissão paritária, formada por duas partes, sendo uma parte representada por dois representantes de cada sindicato outorgante e a outra parte representada por quatro representantes da associação patronal, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar as suas lacunas ou apreciar os conflitos dele emergentes. As partes poderão ainda nomear dois suplentes cada uma.

2 - As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social, dentro de vinte dias a contar da entrada em vigor deste contrato, a identificação dos respetivos representantes.

3 - A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e local, dia e hora da reunião.

4 - Não é permitido, salvo unanimidade das partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5 - Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito a voto.

6 - Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-as, a partir desta data, parte integrante do CCT.

7 - Na falta de unanimidade para as deliberações da comissão, tanto as associações sindicais como a associação patronal que a compõem disporão no seu conjunto de um voto.

8 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número 2.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Observatório do setor da limpeza industrial**

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da limpeza industrial.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Remuneração mínima mensal garantida no setor**

1 - Os valores constantes da tabela salarial acordada serão objeto de ajustamento se o valor fixado para o nível 9 deixar de ser superior ao rendimento mínimo mensal garantido em, pelo menos, 0,5 % (meio por cento).

2 - Caso venha a verificar-se a hipótese contemplada no número anterior, aplicar-se-ão os seguintes princípios:

- a) Salário do nível 9 será ajustado para o valor que resultar da majoração do rendimento mínimo mensal garantido em 0,5 % (meio por cento);
- b) Os valores dos demais níveis serão incrementados em montante igual ao valor absoluto do acréscimo aplicado ao nível 9.

3 - As regras constantes dos números anteriores, a partir de 2022 inclusive, aplicar-se-ão sempre que a retribuição mínima do nível 9 for inferior ao valor do rendimento mínimo mensal garantido acrescido de 0,5%.

4 - Os ajustamentos a que se referem os números anteriores são exigíveis a partir do mês da entrada em vigor do rendimento mínimo mensal garantido.

5 - Os valores resultantes dos ajustamentos aritméticos previstos nos números anteriores serão acertados para a unidade mais próxima e a partir de 2025 para a unidade superior.

6 - As regras de salvaguarda fixadas nos números anteriores, não prejudicam as negociações tendentes à revisão da tabela salarial de cada ano.

7 - As partes requererão a publicação da tabela de cada ano no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Disposições finais e manutenção de regalias anteriores**

1 - O presente CCT substitui o CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022 e as alterações salariais para o ano de 2023 publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, entre a mesma associação patronal e a FETESE e os sindicatos outorgantes.

2 - A substituição a que se refere o número 1 não prejudica a declaração de revogação do CCT celebrado entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS, Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2004 e o CCT entre a mesma associação patronal e a FETESE e os sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2015, tal como consta da cláusula 56.<sup>a</sup> número 1 do CCT 2020.

3 - As disposições do presente contrato coletivo têm um caráter globalmente mais favorável para os trabalhadores por ela abrangidos do que as disposições das anteriores convenções coletivas que lhes foram aplicáveis, incluindo as de caráter administrativo.

4 - Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula, da aplicação do presente contrato não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, assim como diminuição de retribuição ou supressão de quaisquer regalias de caráter regular ou permanente.

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

*Dr.ª Fátima Portulez*, na qualidade de mandatária.

*Dr.ª Marco Pinto*, na qualidade de mandatário.

*Dr.ª Inês Alvorão*, na qualidade de mandatária.

*Eng.ª Bruno Moreira*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD:

*Vivalda Silva*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Pereira*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### Definição de funções

Todos trabalhadores que desempenham as funções descritas neste anexo, têm responsabilidade de respeitar as normas de saúde e segurança no trabalho e de proteção do ambiente.

#### A) Trabalhadores de limpeza

Supervisor geral - É o trabalhador que supervisiona ao serviço de uma empresa e coordena e dirige dois ou mais supervisores, competindo-lhe, quando necessário, o exercício das funções destes trabalhadores.

Supervisor - É o trabalhador que, ao serviço de uma empresa, faz a gestão dos recursos humanos, dos produtos, equipamentos e materiais em vários locais de trabalho, fiscaliza e controla a qualidade dos serviços e elabora orçamentos, competindo-lhe ainda manter uma boa relação com os clientes e garantir toda a informação necessária à execução dos processos administrativos dos trabalhadores das suas equipas.

Operador abastecedor de aeronaves - É o trabalhador que abastece as aeronaves de água potável, procede aos despejos, removendo os detritos dos lavabos das aeronaves e demais detritos procedentes das mesmas, utilizando viatura que lhe é distribuída, podendo efetuar o transporte de pessoal e material necessário à limpeza da aeronave.

Controlador de limpeza em aeronaves - É o trabalhador que coordena toda a operação destinada à limpeza de aeronaves, recolhendo as informações diretas e ou informatizadas dos núcleos operacionais dos clientes, por forma a informar as equipas de trabalho acerca da especificidade do serviço, negocia com os clientes os tempos necessários a cada prestação de assistência e controla a sua execução. Poderá ainda, no caso de estar para tanto habilitado conduzir viaturas na placa, para transporte de pessoal e equipamentos.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados num ou mais locais de trabalho.

Encarregado - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar tarefas desempenhadas por qualquer um dos membros da sua equipa.

Lavador de vidros - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

Lavador de viaturas - É o trabalhador que executa predominantemente a lavagem exterior de viaturas.

Trabalhador de serviços gerais - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas pesadas, de transporte por arrastamento de contentores de lixo ou outros objetos com peso superior a 15 kg, tração de veículos, transportadores de bagagens ou outros objetos e outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade, executando ainda tarefas de apoio à conservação e manutenção de edifícios, espaços e equipamentos.

Trabalhador de limpeza hospitalar - É o trabalhador que executa serviços de limpeza em estabelecimentos onde se prestam cuidados de saúde em regime de internamento.

Limpador de aeronaves - É o trabalhador que predominantemente executa funções de limpeza e dressing em aeronaves.

Lavador-limpador - É o trabalhador que presta serviços de limpeza em meios de transporte, quer por sistema manual, quer utilizando meios próprios.

Trabalhador de limpeza em hotéis - É o trabalhador que, predominantemente, exerce a sua atividade em unidades hoteleiras, arrumando os quartos e competindo-lhe a mudança de roupas e a feitura de camas.

Trabalhador de limpeza - É o (a) trabalhador(a) que presta serviços de limpeza em unidade de produção de bens ou serviços dos setores primários, secundário e terciário e que não estão incluídos noutras categorias profissionais deste contrato.

### **B) Trabalhadores de jardinagem**

Encarregado de jardineiro - É o trabalhador que nos locais de trabalho fiscaliza o desenrolar das operações de jardinagem, procede à distribuição dos trabalhadores e do material e é responsável por este, podendo efetuar serviços de jardinagem.

Jardineiro - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os utilizando as ferramentas adequadas; planta, poda e trata sebes e árvores. Pode ainda proceder a trabalhos de reparação, construção ou manutenção de instalações de sistemas de rega.

Ajudante de jardineiro - É o trabalhador que coadjuva os jardineiros, cooperando com eles, executando trabalhos de menor responsabilidade. Recolhe, varre e limpa as zonas intervencionadas.

Cantoneiro - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de limpeza em arruamento e zonas da via pública, removendo vegetação daninha e tornando acessíveis todas as vias de circulação.

### **C) Trabalhadores de pest control e higiene**

Responsável ou técnico superior - É o trabalhador com formação na área de biologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química e com pelo menos cinco anos de atividade em funções técnicas que, nos limites de que está investido, é responsável por todos os aspetos técnicos de operações da empresa. Define, orienta e coordena os programas de treino interno com a manutenção de níveis elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de forma segura, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Supervisor de serviços de desinfestação - É o trabalhador com experiência de técnico nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de desinfestação ou desinfeção geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás, visando o controlo de pragas e germes patogénicos. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas de operadores especializados e técnicos de desinfestação ou desinfectador.

Supervisor de serviços de higiene - É o trabalhador com experiência de técnico de higiene nunca inferior a quatro anos, que é responsável pela formação técnica prática de higiene, incluindo, além de outras incluídas no descritivo funcional desta última categoria, a prestação de serviços de higiene, instalação de equipamentos, planeamento de serviços de higiene. Chefia, coordena e orienta nos limites das suas competências as equipas de operadores especializados e técnicos de higiene, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Supervisor operacional - É o trabalhador que coordena a atividade de um grupo de trabalhadores. Contacta com os clientes, esclarece-os sobre a melhor forma de atuar, elabora orçamentos e pode estabelecer contratos com base em parâmetros superiormente definidos. É o responsável por toda a atividade operacional da empresa ou apenas de uma área geográfica ou funcional.

Operador de armazém - É o trabalhador que efetua as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias, tendo em vista a otimização do funcionamento do armazém.

Operador especializado de desinfestação ou desinfectador - É o trabalhador com experiência de técnico de desinfestação ou desinfectador nunca inferior a três anos, que executa ações de desinfestação ou de desinfeção em geral, incluindo a aplicação de biocidas na formação de gás nas práticas de fumigação, a fim de controlar as pragas e germes patogénicos. No limite das suas competências, chefia coordena e orienta as equipas de técnicos de desinfestação ou desinfectador.

Técnico de higiene - É o trabalhador com experiência de condutor/distribuidor, nunca inferior a três anos, com formação específica para concretização dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias, tendo a seu cargo o contacto com clientes e toda a gestão logística pré e pós prestação diária dos serviços e todos os aspetos respeitantes ao correto uso e prevenção das viaturas que utiliza. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua categoria profissional nos locais de trabalho onde está colocado.

Técnico de desinfestação ou desinfectador - É o trabalhador que, tendo obtido conhecimentos técnico-profissionais básicos através de formação interna ou certificado próprio para o efeito, está apto a desenvolver ações de desinfestação e de desinfeção em geral, utilizando práticas com ou sem a aplicação de biocidas para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Condutor/distribuidor - É o trabalhador que tem a seu cargo a preparação da logística necessária para concretização de cada volta diária, assim como da viatura que lhe está adstrita. A instalação de equipamentos, manutenção e controlo dos mesmos é da sua responsabilidade, assim como a concretização de tarefas acessórias à sua categoria profissional nos locais de trabalho onde está colocado. Contacta com o cliente, concretiza a prestação dos serviços de higiene, no interior e exterior das instalações sanitárias.

Higienizador - É o trabalhador que garante as tarefas de limpeza, manutenção e preparação dos equipamentos de recolha de resíduos, assim como tarefas diretamente inerentes a estas e que se relacionem com a limpeza e manutenção de equipamentos e instalações dos locais da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que faz tirocínio para técnico de desinfeção ou desinfetador.

#### **D) Restantes trabalhadores**

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num 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 suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Analista de sistemas - Concede e projeta, no âmbito do tratamento informático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as alterações a introduzir necessárias à normalização dos dados e das transformações a fazer na sequência das operações; prepara os ordigramas e outras especializações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista certificado - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários setores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos resultados de exploração. Elaboro o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeiro e ao cumprimento de legislação comercial e fiscal. Supervisiona a escrutinação dos registos e livros de contabilidade. Disponibiliza elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa das divisões da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro da divisão que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das atividades da divisão, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento da divisão e executa outras funções semelhantes.

Chefe de Serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num dos vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do serviço 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 serviço, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço e executa outras funções semelhantes.

Técnico superior de segurança do trabalho - É o trabalhador com a qualificação de técnico superior de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de qualidade e ambiente - Planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos Sistemas de Gestão da Qualidade e Ambiente em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e competitividade das organizações.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, ramos, etc., de vendas da empresa.



Secretário de administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao técnico administrativo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes ou, executando as tarefas mais exigentes da secção, colabora diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, classifica e verifica a validade e conformidade dos documentos contabilísticos e efetua o seu registo. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais.

Técnico de segurança do trabalho - É o trabalhador com a qualificação de técnico de segurança do trabalho que executa as funções e assume as responsabilidades previstas na legislação aplicável.

Técnico de informática - É o trabalhador que a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diversos software, hardware e sistemas de comunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém o suporte ativo aos utilizadores, executa treino específico e participa em programas de formação.

Técnico de marketing - É o trabalhador que colabora na definição de estratégias de marketing, operacionaliza as políticas de gestão de marketing mix e de clientes e participa na elaboração de estudos de mercado, com vista a definir/redefinir segmentos de mercado, permitindo o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Executa reportes mensais de marketing e captação de informação para análise. Participa na gestão de campanhas de marketing.

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

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a atividade de um armazém, ou de uma secção de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento. Mantém atualizado o stock de existências em armazém e requisita as respetivas reposições.

Técnico administrativo - É o trabalhador que planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou de materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa utente ou cliente; promove a elaboração de inventários e colabora como o superior hierárquico na organização do material de armazém.

Comercial - É o trabalhador que faz prospeção de mercado, levantamento das necessidades dos clientes, vende os produtos/serviços da sua empresa, apoia na elaboração de propostas e faz a sua apresentação ao cliente assim como o acompanhamento pós-venda mantendo sempre as relações comerciais com a sua carteira de clientes. Participa na elaboração das políticas comerciais e estratégias de marketing da empresa.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carteira de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Assistente administrativo - É o profissional que conta com três ou mais anos na carreira administrativa e ao serviço da empresa, labora sob a orientação do técnico administrativo principal ou de um técnico administrativo e executa e/ou colabora nas tarefas e atividades definidas para este último.

Conferente de armazém - É o trabalhador que, segundo diretrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere e controla mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo eventualmente registrar a entrada e ou saída de mercadorias.

Controlador de informática - Controla os documentos base recebidos e os documentos de entrada e saída, a fim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confere 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 o registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador; 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 requerem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Assistente administrativo II - É o trabalhador que ingressa na carreira de administrativo e que executa as tarefas mais simples e de menor complexidade cometidas ao técnico administrativo, sob orientação e supervisão deste ou do assistente administrativo.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou por sectores de venda.

Administrativo polivalente - É o trabalhador que apoia as tarefas de vários departamentos, nomeadamente na organização e arquivo de documentos, conferências e introdução de dados. Também pode assegurar a receção, atendimento e encaminhamento de clientes, telefonemas, e-mails, correspondência. Efetua a preparação e envio de correspondência e desloca-se externamente para efetuar trabalho junto de diversas entidades.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida das cargas e descargas, bem como do arrumo de mercadorias e produtos no estabelecimento ou armazém, podendo desempenhar outras tarefas indiferenciadas que lhe venham a ser solicitadas.

Rececionista/telefonista - É o trabalhador que procede à abertura das instalações, coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa, e acompanha-as ou encaminha-as aos setores a que necessitem ter acesso, faz atendimento presencial e telefónico, faz recebimento, digitalização e arquivo de documentos.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia os administrativos ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir. Poderá permanecer nesta qualidade durante um período máximo de 2 anos.

## Anexo II

### Tabela de Remunerações para 2024

A) Trabalhadores de limpeza		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Supervisor geral	1 286,00 €
II	Supervisor	1 071,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	911,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	854,00 €
V	Lavador de vidros	849,00 €
VI	Lavador de viaturas	844,00 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	834,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	829,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	824,00 €

B) Trabalhadores de jardinagem		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Encarregado de jardineiro	878,00 €
II	Jardineiro	844,00 €
III	Ajudante de jardineiro	824,00 €
	Cantoneiro	
C) Trabalhadores de <i>pest control</i> e higiene		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Responsável ou técnico superior	1 166,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	976,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	896,00 €
IV	Operador de armazém	869,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	839,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	824,00 €
	Estagiário	
D) Restantes trabalhadores		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2024
I	Diretor de serviços	1 624,00 €
II	chefe de departamento	1 429,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	chefe de divisão	1 189,00 €
IV	chefe de serviços	1 119,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	chefe de secção	1 049,00 €
	chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	979,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	
VII	Técnico administrativo	909,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	

VIII	Assistente administrativo	875,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	839,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	824,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Depositado em 18 de fevereiro de 2024, a fl. 55 do livro n.º 13, com o n.º 46/2024, 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 8, de 29/02/2024).

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Retificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim:

Na página 112, onde se lê:

**«Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira**

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 1 2 3 4	Q8	(...)	R8	(...)	S8	(...)	T8	(...)
5 6 7 8 9	Q7	(...)	R7	(...)	S7	(...)	T7	(...)
10 11 12 13 14	Q6	(...)	R6	(...)	S6	(...)	T6	(...)
15 16 17 18 19	Q5	(...)	R5	(...)	S5	(...)	T5	(...)

20 21 22 23 24	Q4	(...)	R4	(...)	S4	(...)	T4	(...)
25 26 27 28 29	Q3	860,00€	R3	...	S3	...	T3	(...)
30 31 32 33 34	Q2	(...)	R2	(...)	S2	(...)	T2	(...)
35	Q1	(...)	R1	(...)	S1	(...)	T1	(...)

»

Deve ler-se:

**«Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira**

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos Superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 1 2 3 4	Q8	(...)	R8	(...)	S8	(...)	T8	(...)
5 6 7 8 9	Q7	(...)	R7	(...)	S7	(...)	T7	(...)
10 11 12 13 14	Q6	(...)	R6	(...)	S6	(...)	T6	(...)
15 16 17 18 19	Q5	(...)	R5	(...)	S5	(...)	T5	(...)

20								
21								
22	Q4	(...)	R4	(...)	S4	(...)	T4	(...)
23								
24								
25								
26								
27	Q3	Valor de Q4 acrescido de 5,00€	R3	(...)	S3	(...)	T3	(...)
28								
29								
30								
31								
32	Q2	(...)	R2	(...)	S2	(...)	T2	(...)
33								
34								
35	Q1	(...)	R1	(...)	S1	(...)	T1	(...)

»

(Publicado no BTE., n.º 9, de 08/03/2024).

**Acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS) e outros - Retificação.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, encontra-se publicado o acordo coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 69, onde se lê:

«Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Apoio infantil e escolar**

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- 3 - Até ao 2.º ciclo do ensino básico ..... 55,00 €;
- 4 - 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano) ..... 85,00 €;
- 5 - 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano) ..... 125,00 €;
- 6 - Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade) ..... 130,00 €.

7 - (...)

8 - (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...)

- 9 - (...)  
10 - (...)  
11 - (...)»

Deve ler-se:

«Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Apoio infantil e escolar**

1 - (...)

2 - A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico .....	55,00 €;
b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano) .....	85,00 €;
c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano) .....	125,00 €;
d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade) .....	130,00 €.

3 - (...)

4 - (...)

- a) (...);  
b) (...);  
c) (...);  
d) (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)»

(Publicado no BTE., n.º 9, de 08/03/2024).

## 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

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
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: 24,37 € (IVA incluído)