



# JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 20 de janeiro de 2026

III  
Série

Número 1

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

**Direção Regional do Trabalho**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 01/2026 - Portaria de Extensão do CCTV entre a ACIF-CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o setor da Indústria Hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial e outras. ....

2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....

4

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

Acordo de Empresa celebrado entre a IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - Primeira alteração. ....	6
Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	8
Contrato coletivo entre a Federação Nacional de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Segunda retificação. ....	73

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

Direção Regional do Trabalho

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

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 01/2026**

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

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 26 de 30 de dezembro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 26, III Série, de 30 de dezembro de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, 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, Trabalho e Juventude, o seguinte:

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do CCTV entre a ACIF - CCIM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Para o setor da indústria hoteleira da Região Autónoma da Madeira - Revisão salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 26, de 30 de dezembro de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

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

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

#### **Artigo 2.º**

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

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 20 de janeiro de 2026. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025, 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 art.º 516.º do Código do Trabalho.

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

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

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de dezembro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

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

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

PROJETO DE PORTARIA DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A APQUÍMICA - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DA QUÍMICA, PETROQUÍMICA E REFINAÇÃO E OUTRAS E A FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DA INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES - COFESINT E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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

#### **Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 47 de 22 de dezembro de 2025, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, 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 nas associações de empregadores outorgantes.

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

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

#### **Artigo 2.º**

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

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 20 de janeiro de 2026. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Acordo de Empresa celebrado entre a IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - Primeira alteração.**

**PREÂMBULO**

Com a publicação do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2025/M, de 2 de julho, que aprovou o Orçamento da Região Autónoma da Madeira para o ano de 2025 (JORAM 2025), constatou-se que foi instituído um regime excecional de progressão aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público da administração pública regional, bem como aos que exercem funções nas empresas públicas do setor público empresarial regional.

Esse regime, previsto no art.º 50.º do JORAM 2025, determina que, no ano de 2025 e seguintes, os trabalhadores integrados em carreiras que acumulem 6 ou mais pontos nas avaliações de desempenho, podem alterar o seu posicionamento remuneratório para a posição remuneratória seguinte à detida. Contudo, a redação atual da Cláusula 72.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa (AE) celebrado entre a IHM, EPERAM e o SINTAP, não permite a aplicação desse regime aos trabalhadores com vínculo de direito privado da IHM, EPERAM, abrangidos pelo referido AE.

Nessa medida, apesar da sua curta vigência, entenderam as partes que a relevância da matéria em causa justifica uma revisão do AE publicado na III Série, do JORAM, n.º 7, de 4 de abril de 2025, com o objetivo de proceder à alteração da Cláusula n.º 72, de modo a viabilizar a aplicação do disposto no art.º 50.º do JORAM 2025 aos trabalhadores de regime privado da IHM, EPERAM, abrangidos pelo AE, acautelando igualmente situações futuras de natureza análoga, transitória ou permanente, que possam surgir em diploma orçamental regional ou outro.

Do mesmo modo, aproveitando a vontade das partes em avançar para a revisão parcial do AE, foi igualmente acordado que deveria ser revista a Cláusula 46.<sup>a</sup>, de forma a garantir a aplicação aos trabalhadores do quadro privado da IHM, EPERAM, abrangidos pelo AE, o regime constante do art.º 39.º-B, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, regime que consagra, para os trabalhadores integrados na carreira Técnico Superior (ou outra de grau de complexidade 3) que tenham ou venham a adquirir o grau de doutor, o posicionamento na 3.<sup>a</sup> posição remuneratória ou, quando já nela se encontrem, na posição remuneratória imediatamente seguinte.

Assim, e considerando que, sem a revisão do AE, os trabalhadores de regime privado da IHM, EPERAM, que se encontrem, ou venham a encontrar-se em situação similar, não beneficiariam dessas medidas, criar-se-ia uma manifesta desigualdade e discrepância entre os dois quadros laborais.

Neste sentido, tendo em vista assegurar a igualdade de condições, direitos e deveres, entre os dois regimes laborais existentes na IHM, EPERAM, urge encontrar uma solução que permita a equiparação dos mesmos, o que se consegue alcançar através da presente revisão, que se efetiva nos termos seguintes:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito**

São alteradas as cláusulas 46.<sup>a</sup> e 72.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa celebrado entre a IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM (IHM, EPERAM) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), publicado na III Série, do JORAM, n.º 7, de 4 de abril de 2025, nos termos seguintes:

“Cláusula 46.<sup>a</sup>

(...)

1 - A progressão na carreira está sujeita às regras previstas em sede de SIADAP-RAM, nos termos da cláusula 59.<sup>a</sup> do presente AE, sem prejuízo do disposto no número seguinte.”

2 - Aos trabalhadores da IHM, EPERAM integrados em carreiras de grau de complexidade 3 é aplicável o regime do art.º 39.º-B da LTFP.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

(...)

1 - (...).

2 - Com vista à uniformização do regime público com o privado, as partes outorgantes expressamente assumem que quaisquer alterações, revogações ou derrogações do regime vigente para a Administração Pública ou para a Administração Pública Regional da Região Autónoma da Madeira, de natureza permanente ou temporária, terão imediata aplicação, prevalecendo sobre o clausulado do presente AE, aplicando os princípios da igualdade e do tratamento mais favorável.

3 - O princípio de uniformização previsto no número anterior aplica-se igualmente a alterações, revogações ou derrogações do regime dirigidas especificamente a uma carreira, categoria ou grupo profissional do regime público, de natureza permanente ou temporária, desde que a mesma carreira, categoria ou grupo profissional exista no quadro privado da IHM, EPERAM e esteja abrangido pelo presente AE.”

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Entrada em vigor e produção de efeitos**

1 - A presente alteração ao AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação na III Série, do JORAM.

2 - A atual redação da cláusula 72.<sup>a</sup> produz efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025.

#### **Procedimento do depósito de convenção coletiva**

Depositado em 20 de janeiro de 2026, a fl. 93 verso, do livro n.º 2, com o registo n.º 1/2026, nos termos do art.º 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Celebrado em 12 de dezembro de 2025.

Pela IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM

Leonel Calisto Correia da Silva, Presidente do Conselho de Administração

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

Leonilde Rodrigues Cassiano, Membro do Secretariado Nacional

Ricardo Jorge T. de Freitas, Vice-Secretário-Geral

**Contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2022 (texto consolidado) e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação dos Recauchutadores de Portugal;
- Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

1 - (Mantém a redação em vigor.)

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9 - (Mantém a redação em vigor.)

**Cláusula 45.<sup>a</sup>****Regime especial de deslocações**

1 a 5- (Mantém a redação em vigor.)

6 - Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- |                          |          |
|--------------------------|----------|
| - Pequeno-almoço .....   | 2,42 €;  |
| - Almoço ou jantar ..... | 10,50 €; |
| - Ceia .....             | 5,50 €.  |



Cláusula 48.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 - Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 36,42 €.

2 - (Mantém a redação em vigor.)

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de refeição**

1 - (Mantém a redação em vigor.)

2 - Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a comparticipar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 6,20 €.

3 e 4 - (Mantém a redação em vigor.)

## ANEXO III

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Grupos salariais	Tabelas (€)	
	A	B
Grupo I		
Diretor	1 673,81	1 587,21
Trabalhador de engenharia - Grau VI		
Grupo II		
Chefe de divisão	1 419,49	1 333,99
Trabalhador de engenharia - Grau V		
Grupo III		
Analista de sistemas (adm.)	1 228,27	1 142,77
Chefe de departamento ou serviço		
Trabalhador de engenharia - Grau IV		
Grupo IV		
Chefe de vendas (com.)	1 123,00	1 044,00
Chefia de nível I (quim.)		

Coordenador de manutenção (met.)	1 123,00	1 044,00
Técnico de informática		
Técnico de informática industrial		
Técnico oficial de contas		
Tesoureiro		
Trabalhador engenharia - Grau III		
Grupo V		
Assistente operacional (t. d.)	1 050,00	972,00
Chefe de secção (adm.)		
Chefia nível II (quím.)		
Desenhador-projetista (t. d.)		
Encarregado-geral de armazém (com.)		
Gestor de produto (com.)		
Inspetor de vendas (com.)		
Secretário/a de administração (adm.)		
Técnico de contabilidade (adm.)		
Trabalhador engenharia - Grau II		
Grupo VI		
Analista chefe (quím.)	992,00	920,00
Chefe de secção comercial		
Desenhador especializado (t. d.)		
Encarregado (met./elet.)		
Encarregado armazém (com.)		
Encarregado-geral (c. c.)		
Técnico administrativo		
Técnico comercial		

Técnico de compras (adm./com.)	992,00	920,00
Técnico de embalagem		
Técnico de higiene/segurança/ambiente		
Técnico de logística (com.)		
Técnico de mecatrónica (met.)		
Técnico de recursos humanos		
Técnico de secretariado		
Tradutor (mais de 1 ano)		
Grupo VII		
Chefe de equipa (met./elet.)	949,00	900,00
Chefia de nível III (quim.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t. d.)		
Encarregado (c. c.)		
Encarregado refeitório		
Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)		
Preparador de trabalho (met.)		
Prospetor de vendas		
Técnico de vendas		
Técnico eletromecânico		
Trabalhador de engenharia - Grau I		
Tradutor (até 1 ano)		
Grupo VIII		
Analista de 1.ª (quim.)	905,00	892,00
Assistente administrativo de 1.ª		
Caixa (adm.)		

Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.)	905,00	892,00
Empregado comercial de 1.ª		
Enfermeiro		
Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.)		
Fiel de armazém		
Fogueiro de 1.ª		
Fresador mecânico de 1.ª (met.)		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico)		
Mecânico de automóveis de 1.ª (met.)		
Motorista de pesados (rod. e gar.)		
Oficial eletricista (mais três anos)		
Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.)		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.)		
Serralheiro civil de 1.ª (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.)		
Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)		
Técnico de computador		
Técnico de controlo de qualidade (quím.)		
Técnico de produção (quím.)		
Torneiro mecânico de 1.ª (met.)		
Grupo IX		
Analista de 2.ª (quim.)	895,00	885,00
Apontador (mais um ano) (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 2.ª		
Carpinteiro de 1.ª (c. c.)		

Chefe de serviços gerais (port. vig.)	895,00	885,00
Chefia nível IV (quím.)		
Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> (hot.)		
Demonstrador (com.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 2. <sup>a</sup>		
Especialista (quím.)		
Especialista de manutenção industrial de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Fogueiro de 2. <sup>a</sup>		
Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)		
Maquinista força motriz de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Motorista de ligeiros (rod.)		
Oficial eletricista (até três anos)		
Operador máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Pedreiro de 1. <sup>a</sup>		
Pintor de 1. <sup>a</sup>		
Preparador auxiliar de trabalho de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Soldador de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Telefonista/rececionista de 1. <sup>a</sup>		
Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> (met.)		

Grupo X		
Ajudante de motorista (gar.)	885,00	880,00
Analista de 3. <sup>a</sup> (quim.)		
Apontador do 1. <sup>o</sup> ano (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>		
Caixa de balcão (com.)		
Carpinteiro de 2. <sup>a</sup>		
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)		
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>		
Empregado comercial de 3. <sup>a</sup>		
Empregado de balcão (hot.)		
Especialista de manutenção industrial de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Especializado (quím.)		
Estagiário (gráfico)		
Fogueiro de 3. <sup>a</sup>		
Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Operador de máquinas (com.)		
Operador máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met)		
Pedreiro de 2. <sup>a</sup>		
Pintor de 2. <sup>a</sup>		
Pré-oficial do 2. <sup>o</sup> ano (elet.)		
Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Programador de fabrico (1. <sup>o</sup> ano) (met.)		
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Soldador de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Telefonista/rececionista de 2. <sup>a</sup>		

Grupo XI		
Ajudante de fogueiro do 2.º ano	880,00	875,00
Auxiliar administrativo		
Distribuidor (com.)		
Embalador (com.)		
Empregado comercial ajudante do 2.º ano		
Empregado de cantina ou refeitório		
Estagiário do 2.º ano (adm.)		
Guarda, vigilante ou rondista (port/c. c.)		
Montador de pneus (gar.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Porteiro (port./vig.)		
Praticante do 2.º ano (graf./met./t. d.)		
Pré-oficial (c. c.)		
Pré-oficial do 1.º ano (elet.)		
Preparador de laboratório (quím.)		
Semiespecializado (quím.)		
Grupo XII		
Ajudante de eletricista	875,00	870,00
Ajudante de fogueiro do 1.º ano		
Auxiliar de produção (quím.)		
Empregado comercial ajudante do 1.º ano		
Estagiário do 1.º ano (adm.)		
Praticante do 1.º ano (graf./met./t. d.)		
Servente (met./c. c./rod.)		
Servente de armazém (com.)		
Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)		

## Notas:

- 1 - Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:  
Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;  
Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.
- 2 - Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.
- 3 - O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.
- 4 - Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.
- 5 - Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.
- 6 - Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2025. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2025 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup> (Abono para falhas) e 52.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de refeição).
- 6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2025 podem ser pagos até ao final do segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.
- 7 - Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.
- 8 - Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 20 de março de 2025.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC):

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.



Pela APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Silvia Carreira*, na qualidade de mandatária.  
*Joana Martins Mendes*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pela ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pela CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

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

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

*Paulo César Silvério Mota*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.  
*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Ana Rita Pires*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, na qualidade de mandatário.

### **Texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2022 (texto consolidado) e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

**CAPÍTULO I****Âmbito e vigência do contrato****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

- Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes;
- Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;
- Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;
- Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação;
- Associação Portuguesa de Tintas;
- Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;
- Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;
- Associação dos Recauchutadores de Portugal;
- Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas.

E, por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

1 - O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

2 - As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 - A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

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

5 - As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6 - Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um período de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais seis meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7 - Se, até final do prazo de sobrevigência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;

- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;
- d) Categorias e enquadramento profissionais;
- e) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

## **CAPÍTULO II**

### **Atividade sindical**

#### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Direito à atividade sindical**

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

2 - Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3 - A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

5 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem

#### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

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

1 - Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2 - Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4- As direcções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião**

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

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

3 - As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1 - As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2 - O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3 - As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

### **CAPÍTULO III**

#### **Admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão**

1 - Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 - A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 - A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4 - Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento Geral Interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente Regulamento de Segurança e Regulamento de Regalias Sociais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Readmissão**

1 - A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2 - O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3 - O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais VII a XII;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

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

3 - Sempre que o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do número 1, a empresa obriga-se a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4 - Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5 - Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho a termo**

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

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

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

4 - A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Classificação profissional**

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

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

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Desempenho de funções inerentes a diversas categorias**

1 - Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

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

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

1 - Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

- a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;
- b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2 - No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

3 - No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador tem o direito ao pagamento da retribuição mensal da nova categoria independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora, beneficiando dos aumentos que se venham a verificar na empresa para a respetiva categoria ou escalão.

4 - Da reconversão não poderá resultar em caso algum perda ou baixa de quaisquer benefícios ou regalias.

5 - O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a entidade empregadora se compromete a proporcionar-lhe.

6 - A escolha das novas funções terá em conta a formação escolar e profissional do incapacitado, bem como a sua preferência face às diferentes funções em que no momento da reconversão haja possibilidade de ser colocado.

7 - Na situação de incapacidade permanente, caso à entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Promoção e acesso**

1 - Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2 - O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

### CAPÍTULO IV

#### **Formação**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional - Princípios gerais**

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 - Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Formação contínua**

1 - Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2 - No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3 - O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4 - O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5 - O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1 - Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2 - Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e mais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50% no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3 - A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;
- n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- q) Cumprir e fazer cumprir o Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1996.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.<sup>a</sup> (Mobilidade funcional) e 39.<sup>a</sup> (Substituição temporária);
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste 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 na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos 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) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança;

2 - A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

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

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

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

**CAPÍTULO VI****Prestação de trabalho****SECÇÃO I****Local de trabalho****Cláusula 21.<sup>a</sup>****Noção de local de trabalho**

1 - Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

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

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Mobilidade geográfica**

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

2 - Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3 - A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

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

5 - Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição mensal.

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

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Transferência temporária de local de trabalho**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

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

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

**SECÇÃO II****Duração e organização do tempo de trabalho****Cláusula 24.<sup>a</sup>****Noção de tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não poderá exceder as 40 horas semanais nem as 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 - Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3 - Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

1 - Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;
- b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;
- c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;
- d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
- f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

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

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

**Cláusula 26.<sup>a</sup>-A****Banco de horas**

1 - O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

- a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta horas semanais;
- b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;
- c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

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

3 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4 - Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio transporte.

5 - O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

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

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 25%, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9 - No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10 - No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50%.

11 - Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12 - A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

### **Descanso semanal**

#### **A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno**

1 - Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2 - Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

#### **B) Trabalhadores em regime de turnos**

1 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

3 - Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4 - As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

### **Trabalho por turnos**

1 - O período normal de trabalho, em regime de turnos, será em média anual de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2 - Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3 - As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4 - Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5 - São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

6 - A nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste contrato pode ser imposto contra sua vontade o trabalho em regime de turnos, salvo se no ato da admissão tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar nesse regime.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

### **Organização do trabalho em regime de turnos**

1 - Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2 - O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3 - Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos números 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respetivas empresas.

4 - Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5 - As entidades patronais obrigam-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6 - A escala prevista no número anterior, bem como quaisquer alterações subsequentes, deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7 - Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8 - Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9 - As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1 - Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

- a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;
- b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;
- c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;
- d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a*);
- e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2 - A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorram os motivos previstos na lei para a sua execução.

3 - Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

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

5 - Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6 - A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7 - Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00 e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9 - Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10 - O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11 - Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) e 29.<sup>a</sup> (Organização do trabalho em regime de turnos), até ao limite de uma hora.

12 - Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Limites de trabalho suplementar**

1 - A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2 - Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar - Descanso compensatório**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 - O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3 - No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado**

1 - O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100% sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2 - O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 33.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

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

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

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

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

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



4 - A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, observadas as ressalvas constantes da lei.

5 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> (Subsídio por IHT). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa podem renunciar a este subsídio.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

### **Regime de prevenção**

1 - O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2 - A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde a que haja alternância no descanso.

3 - Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4 - O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

5 - A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

6 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.<sup>a</sup> (Retribuição do serviço de prevenção).

7 - Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

- a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;
- b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

### **Trabalho noturno**

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

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

3 - O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho noturno).

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

### **Mobilidade funcional**

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

2 - Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

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

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



Cláusula 39.<sup>a</sup>**Substituição temporária**

1 - Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria superior à sua, na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2 - A substituição termina com o regresso do trabalhador substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituto.

3 - Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

## CAPÍTULO VII

**Trabalho fora do local habitual**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Princípio geral**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 - Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 - Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4 - Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5 - O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6 - As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;
- d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente,  
Regiões Autónomas e estrangeiro**

1 - Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

- a) À retribuição que auferiam no local habitual de trabalho;

- b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea *d*) da cláusula 41.<sup>a</sup> (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações);
- c) No Continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;
- d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;
- e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;
- f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1 - Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2 - Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3 - O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4 - Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 - Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no Continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2 - No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de deslocações**

1 - Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2 - Os trabalhadores com as categorias de «inspetor de vendas, prospetor de vendas, chefe de vendas, técnico de vendas e demonstrador» têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3 - Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a administração pública.

4 - Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista, tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

- Almoço - Entre as 11h30 e as 14h00;
- Jantar - Entre as 19h00 e as 21h00;
- Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive.

5 - Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6 - Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

- Pequeno-almoço .....	2,42 €;
- Almoço ou jantar .....	10,50 €;
- Ceia .....	5,50 €.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição de trabalho

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

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

2 - A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas constantes do anexo III.

3 - Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4 - O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição especial por trabalho noturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

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

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

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

1 - O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 - A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela entidade empregadora;
- c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;
- d) O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

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

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

1 - Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 36,42 €.

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

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Retribuição do serviço de prevenção**

O trabalhador em regime de prevenção nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup> terá direito a um subsídio correspondente a:

- a) 15 horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (7 dias seguidos);
- b) Acréscimo de 3 horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;
- c) 0,30 % da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3 - Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24h00 do último dia do período semanal de trabalho e as 0h00 do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Subsídios de turno**

1 - São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;
- b) 25% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;
- c) 30% da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2 - Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 - É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4 - Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição de trabalho noturno.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de refeição**

1 - Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2 - Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 6,20 €.

3 - O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4 - No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do número 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1 - Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2 - Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

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

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

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Subsídio de férias**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2 - No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3 - Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4 - Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de novembro e 30 de abril, excluindo o período de 20 de dezembro a 2 de janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25 %.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

### **Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

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

(Número horas diárias × 20 % da retribuição base mensal)

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

Cláusula 56.<sup>a</sup>

### **Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25% do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

## **CAPÍTULO IX**

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### **SECÇÃO I**

#### **Feriados**

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

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

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

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até 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 - A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

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

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

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

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Aquisição do direito a férias

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

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

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 trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

4 - Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Encerramento da empresa ou estabelecimento

1 - A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro;
- b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;
- c) Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2 - Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

- 1 - A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador.
- 2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.
- 3 - No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4 - No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.
- 5 - Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 6 - Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.
- 7 - As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 8 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

- 1 - A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.
- 2 - A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3 - Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.
- 4 - Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
- 5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.



Cláusula 63.<sup>a</sup>**Doença ou parto no período de férias**

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

2 - Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe ao empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Marcação do período de férias). No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

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

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

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

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

## SECÇÃO III

**Faltas**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Definição de falta**

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

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Participação de falta**

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

2 - Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

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

4 - Excetuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito e até 20 dias consecutivos por falecimento de filhos ou enteados;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4 - Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5 - As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 2 serão consideradas justificadas após a receção por parte da entidade empregadora de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respetivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

6 - Nos casos previstos nas alíneas dos números 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

7 - A não apresentação da prova no prazo de dez dias, a contar da data em que foi solicitada, ou a sua comprovada insuficiência, implica a não justificação da falta.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Consequências das faltas justificadas**

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

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea *l*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;
- e) As previstas na alínea *i*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3 - Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Consequências das faltas não justificadas**

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

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

### **SECÇÃO IV**

#### **Outras situações**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria ou escalão, classe ou grau, antiguidade e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

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

3 - Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1 - A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3 - O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

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

5 - A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho retribuído, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Princípio geral

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

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1 - O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3 - Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

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

1 - O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;
- b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2 - A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

3 - Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4 - Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Denúncia por iniciativa do trabalhador**

1 - O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3 - Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Certificado de trabalho**

1 - Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 - O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Disciplina**

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1 - A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2 - Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3 - O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 - A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4 - Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5 - A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

### **Procedimento e prescrição**

1 - Com exceção da prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2 - O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## **CAPÍTULO XII**

### **Maternidade e paternidade**

Cláusula 80.<sup>a</sup>

### **Proteção da maternidade e paternidade**

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

Cláusula 81.<sup>a</sup>

### **Licença por maternidade**

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

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>

### **Licença por paternidade**

1 - É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

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

Cláusula 83.<sup>a</sup>

### **Proteção da segurança e saúde**

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

2 - Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3 - As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou noturno nos termos legalmente previstos.

## **CAPÍTULO XIII**

### **Regalias sociais**

Cláusula 84.<sup>a</sup>

### **Complemento do subsídio de doença**

1 - Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2 - O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3 - No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da Segurança Social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4 - A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5 - O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6 - A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1 - Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio.

2 - A entidade empregadora obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Incapacidade permanente**

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1 - As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Medicina no trabalho**

1 - As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2 - O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3 - Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4 - As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.



Cláusula 89.<sup>a</sup>**Consumo abusivo de álcool ou drogas**

1 - A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2 - A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3 - Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4 - O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5 - As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6 - Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

## CAPÍTULO XV

**Interpretação, integração e resolução dos conflitos**Cláusula 90.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2 - A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

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

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

5 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6 - As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7 - As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Conciliação, mediação e arbitragem**

1 - As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2 - Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XVI

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 92.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressamente declaram revogados o CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 29 de julho de 1977 e suas alterações posteriores e o CCT para os trabalhadores fogueiros das indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 1983 e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**Reclassificação e categorias extintas**

1 - Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na tabela de reclassificação que constitui o anexo IV, são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2 - Não obstante o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup> (Classificação profissional), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas**

Antes do termo dos 3 anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respetivamente do anexo I - Definição de funções e anexo II - Admissão e evolução profissional, no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**Compensação salarial**

Esta cláusula é revogada, sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 1522/2007, de 15 de dezembro, quanto aos trabalhadores por ela abrangidos.

## ANEXO I

**Definição de funções**

## Trabalhadores químicos

*Analista-chefe* - Profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

*Analista de 1.ª* - Profissional muito experimentado, realizando análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

*Analista de 2.ª* - Profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

*Analista de 3.ª* - Profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

*Auxiliar de produção* - Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

*Chefia nível I* - Trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processo de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controle da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

*Chefia nível II* - Trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permite coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

*Chefia nível III* - Trabalhador responsável pelo funcionamento e controle de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

*Chefia nível IV* - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

*Especialista* - Trabalhador integrado numa atividade produtiva, desenvolvendo funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado* - Trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Preparador de laboratório* - Profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

*Semiespecializado* - Trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

*Técnico de embalagem* - Trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

*Técnico de higiene/segurança/ambiente* - Trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

*Técnico de produção* - Trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

*Técnico de controlo de qualidade* - Trabalhador com funções diretamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

### Trabalhadores administrativos

*Analista de sistemas* - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa* - O trabalhador que na área administrativa tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento ou serviço* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as atividades que lhe são próprias.

*Chefe de divisão* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

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

*Diretor* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

*Secretário/a de administração* - Trabalhador adstrito à administração ou gerência, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de atas e arquivo.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de compras* - com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de informática industrial* - Trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração; desenvolve programação de normalização de processos técnicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de problemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC supervisores e redes de informação.

*Técnico oficial de contas* - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Técnico de recursos humanos* - Trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

*Técnico de secretariado* - Trabalhador que colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Telefonista/rececionista* - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.

*Tradutor* - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

## Trabalhadores do comércio

*Caixa de balcão* - O trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios eletrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efetuando o registo das operações efetuadas.

*Empregado comercial* - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessidades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

*Empregado comercial ajudante* - O trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

*Encarregado de armazém* - O trabalhador que dirige os profissionais e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Chefe de secção comercial* - O trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respetivo pessoal e controla as atividades inerentes.

*Chefe de vendas* - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Encarregado geral de armazém* - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

*Demonstrador* - Faz demonstração e/ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Embalador* - O trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Fiel de armazém* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, gruas de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Gestor de produto* - Trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

*Inspetor de vendas* - Trabalhador que supervisiona a ação dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

*Operador de máquinas* - Trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

*Prospetor de vendas* - O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode organizar ou colaborar na organização de exposições.

*Servente de armazém* - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

*Técnico comercial* - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização

e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos.

Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

*Técnico de compras* - Trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

*Técnico de logística* - Trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Apontador* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores com atividade afim.

*Coordenador de manutenção* - É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, gruas e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

*Especialista de manutenção industrial* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Maquinista de força motriz* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica e outras.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

*Montador de máquinas ou peças em série* - É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

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

*Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Praticante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excecionadas no anexo II.

*Preparador auxiliar de trabalho* - É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador de fabrico* - É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes* - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

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

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

*Técnico eletromecânico* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou elétricas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

*Técnico mecatrónico* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, elétricas ou eletrónicas de determinados sistemas elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, e diagnósticos de avarias em PLC, supervisores e redes de informação.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

#### Trabalhadores fogueiros

*Fogueiro* - O trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30/4/66, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Ajudante de fogueiro* - O trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no Regulamento da Profissão de Fogueiro.

#### Trabalhadores da construção civil

*Apontador* - É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Encarregado* - É o trabalhador que, sob a direção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

*Encarregado geral* - É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.



*Guarda* - É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em qualquer dependência da obra.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Pré-oficial* - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Pintor* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Servente* - É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

#### Trabalhadores eletricitas

*Ajudante* - Trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

*Chefe de equipa* - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa ativamente.

*Encarregado* - Trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial eletricista* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

*Oficial principal ou técnico de eletricidade* - Trabalhador eletricista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

*Pré-oficial* - Trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Cozinheiro* - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e guarnece-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confeção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da cozinha) e do registo dos consumos.

*Empregado de balcão* - Serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confeção, tais como bifes e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respetivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de cantina ou refeitório* - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Receciona e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transporta-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

*Encarregado de refeitório* - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirado o pó ou lavando, recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tetos e móveis, dá brilho aos objetos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objetos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

### Trabalhadores rodoviários

*Ajudante de motorista* - Trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e/ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

*Montador de pneus* - Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

*Motorista de ligeiros e pesados* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Servente* - Trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

### Trabalhadores de enfermagem

*Enfermeiro* - Trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com ações preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

### Trabalhadores técnicos de desenho

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as diretrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de artes gráficas* - É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador especializado* - Interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

*Desenhador-projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto das partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador de topografia* - É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

*Praticante* - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

### Trabalhadores de engenharia

*Trabalhador de engenharia de grau I* - É o trabalhador que, não sendo admitido diretamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projetos e sua concretização, tomado conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

*Trabalhador de engenharia de grau II* - É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises, trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em atividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

*Trabalhador de engenharia de grau III* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na atividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

*Trabalhador de engenharia de grau IV* - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão direta e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas atividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, atividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

*Trabalhador de engenharia de grau V* - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou

serviços nas atividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grandes encargos ou objetivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objetivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

*Trabalhador de engenharia de grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as atividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objetivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respetiva coordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respetivamente, as seguintes denominações:

*Trabalhador de engenharia de grau I* - Trabalhador de engenharia estagiário;

*Trabalhador de engenharia de grau II* - Trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

*Trabalhador de engenharia de grau III* - Trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

*Trabalhador de engenharia de grau IV* - Trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

*Trabalhador de engenharia de grau V* - Trabalhador de engenharia chefe de divisão;

*Trabalhador de engenharia de grau VI* - Trabalhador de engenharia diretor de serviços ou diretor fabril.

#### Trabalhadores gráficos

*Praticante* - Trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

*Estagiário* - Trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

#### Flexografia

*Impressor* - Regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efetuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efetua correções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias; têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

#### Litografia

*Impressor* - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indiretamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, diretamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias-tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

#### Rotogravura

*Impressor* - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

**Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza**

*Chefe de serviços gerais* - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

*Guarda, vigilante ou rondista* - O trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro* - O trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos.

Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

*Trabalhador de limpeza* - O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respetivos serviços.

**ANEXO II****Admissão e evolução profissional****A) Condições gerais de admissão**

1 - **Habilitações mínimas:** As habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2 - **Idade mínima:** A idade mínima legal aplicável à atividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

**B) Acessos, carreiras e categorias profissionais****Regras gerais**

1 - A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90% da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2 - Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

**Regras específicas****I - Trabalhadores químicos**

1 - Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

Categorias	Tempo de estágio (dias)
Chefia nível I	150
Chefia nível II	120
Chefia nível III	120
Chefia nível IV	90
Especialista	120
Especializado	90
Semiespecializado	60

2 - O tempo de estágio para as categorias de chefia nível I, II, e III poderá ser excepcionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3 - Tratando-se de admissões que se tornam definitivas o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4 - Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efetivas após o período de estágio previstos no número 1, sendo reconhecida a aptidão e/ou o aproveitamento do trabalhador.

5 - Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6 - Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no número 1.

7 - Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

## II - Trabalhadores administrativos

1 - O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete 1 ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª

2 - Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3 - O número de estagiários não poderá ser superior aos dos assistentes administrativos de 3.ª

## III - Trabalhadores comerciais

1 - O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª.

4 - Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

## IV - Trabalhadores metalúrgicos

1 - Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à exceção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecânica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico eletromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2 - A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3 - O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4 - Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classe não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5 - Decorrido o prazo estabelecido no número anterior poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6 - O exame referido no número anterior poderá ser requerido diretamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

## V - Trabalhadores eletricitas

1 - Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2 - Ascendem diretamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de eletricista, ou de montador eletricista, os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico eletricista ou de radio montador da Escola Militar de Eletromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, bem como de cursos equiparados.

3 - Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

4 - O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

## VI - Trabalhadores da construção civil

1 - Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2 - Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

## VII - Trabalhadores fogueiros

1 - As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

2 - A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele regulamento.

## VIII - Trabalhadores de engenharia

1 - Consideram-se os graus I e II respetivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2 - A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efetivamente assumida.

## IX - Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até 3 anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

## X - Trabalhadores gráficos

1 - Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

2 - Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado 2 anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

## ANEXO III

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Grupos salariais	Tabelas (€)	
	A	B
Grupo I		
Diretor	1 673,81	1 587,21
Trabalhador de engenharia - Grau VI		
Grupo II		
Chefe de divisão	1 419,49	1 333,99
Trabalhador de engenharia - Grau V		
Grupo III		
Analista de sistemas (adm.)	1 228,27	1 142,77
Chefe de departamento ou serviço		
Trabalhador de engenharia - Grau IV		
Grupo IV		
Chefe de vendas (com.)	1 123,00	1 044,00
Chefia de nível I (quim.)		
Coordenador de manutenção (met.)		
Técnico de informática		
Técnico de informática industrial		
Técnico oficial de contas		
Tesoureiro		
Trabalhador engenharia - Grau III		
Grupo V		
Assistente operacional (t. d.)	1 050,00	972,00
Chefe de secção (adm.)		
Chefia nível II (quím.)		
Desenhador-projetista (t. d.)		
Encarregado-geral de armazém (com.)		
Gestor de produto (com.)		
Inspetor de vendas (com.)		
Secretário/a de administração (adm.)		
Técnico de contabilidade (adm.)		
Trabalhador engenharia - Grau II		



Grupo VI		
Analista chefe (quim.)	992,00	920,00
Chefe de secção comercial		
Desenhador especializado (t. d.)		
Encarregado (met./elet.)		
Encarregado armazém (com.)		
Encarregado-geral (c. c.)		
Técnico administrativo		
Técnico comercial		
Técnico de compras (adm./com.)		
Técnico de embalagem		
Técnico de higiene/segurança/ambiente		
Técnico de logística (com.)		
Técnico de mecatrónica (met.)		
Técnico de recursos humanos		
Técnico de secretariado		
Tradutor (mais de 1 ano)		
Grupo VII		
Chefe de equipa (met./elet.)	949,00	900,00
Chefia de nível III (quim.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (t. d.)		
Encarregado (c. c.)		
Encarregado refeitório		
Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)		
Preparador de trabalho (met.)		
Prospetor de vendas		
Técnico de vendas		
Técnico eletromecânico		
Trabalhador de engenharia - Grau I		
Tradutor (até 1 ano)		

Grupo VIII		
Analista de 1.ª (quim.)	905,00	892,00
Assistente administrativo de 1.ª		
Caixa (adm.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 1.ª		
Enfermeiro		
Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.)		
Fiel de armazém		
Fogueiro de 1.ª		
Fresador mecânico de 1.ª (met.)		
Impressor (mais de duas cores) (gráfico)		
Mecânico de automóveis de 1.ª (met.)		
Motorista de pesados (rod. e gar.)		
Oficial eletricista (mais três anos)		
Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.)		
Programador de fabrico (mais um ano) (met.)		
Serralheiro civil de 1.ª (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.)		
Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)		
Técnico de computador		
Técnico de controlo de qualidade (quím.)		
Técnico de produção (quím.)		
Torneiro mecânico de 1.ª (met.)		
Grupo IX		
Analista de 2.ª (quim.)	895,00	885,00
Apontador (mais um ano) (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 2.ª		
Carpinteiro de 1.ª (c. c.)		
Chefe de serviços gerais (port. vig.)		
Chefia nível IV (quím.)		
Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)		

Cozinheiro de 1.ª (hot.)	895,00	885,00
Demonstrador (com.)		
Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t. d.)		
Empregado comercial de 2.ª		
Especialista (quím.)		
Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.)		
Fogueiro de 2.ª		
Fresador mecânico de 2.ª (met.)		
Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)		
Maquinista força motriz de 1.ª (met.)		
Mecânico de automóveis de 2.ª (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.)		
Motorista de ligeiros (rod.)		
Oficial eletricista (até três anos)		
Operador máquinas de balancé de 1.ª (met.)		
Pedreiro de 1.ª		
Pintor de 1.ª		
Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.)		
Serralheiro civil de 2.ª (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.)		
Serralheiro mecânico de 2.ª (met.)		
Soldador de 1.ª (met.)		
Telefonista/rececionista de 1.ª		
Torneiro mecânico de 2.ª (met.)		
Grupo X		
Ajudante de motorista (gar.)	885,00	880,00
Analista de 3.ª (quím.)		
Apontador do 1.º ano (met./c. c.)		
Assistente administrativo de 3.ª		
Caixa de balcão (com.)		
Carpinteiro de 2.ª		
Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)		

Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	885,00	880,00
Empregado comercial de 3. <sup>a</sup>		
Empregado de balcão (hot.)		
Especialista de manutenção industrial de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Especializado (quím.)		
Estagiário (gráfico)		
Fogoeiro de 3. <sup>a</sup>		
Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.)		
Montador máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Operador de máquinas (com.)		
Operador máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met)		
Pedreiro de 2. <sup>a</sup>		
Pintor de 2. <sup>a</sup>		
Pré-oficial do 2.º ano (elet.)		
Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Programador de fabrico (1.º ano) (met.)		
Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)		
Soldador de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Telefonista/rececionista de 2. <sup>a</sup>		
Grupo XI		
Ajudante de fogoeiro do 2.º ano	880,00	875,00
Auxiliar administrativo		
Distribuidor (com.)		
Embalador (com.)		
Empregado comercial ajudante do 2.º ano		
Empregado de cantina ou refeitório		
Estagiário do 2.º ano (adm.)		
Guarda, vigilante ou rondista (port/c. c.)		
Montador de pneus (gar.)		
Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.)		
Porteiro (port./vig.)		
Praticante do 2.º ano (graf./met./t. d.)		

Pré-oficial (c. c.)	880,00	875,00
Pré-oficial do 1.º ano (elet.)		
Preparador de laboratório (quím.)		
Semiespecializado (quím.)		
Grupo XII		
Ajudante de eletricista	875,00	870,00
Ajudante de fogueiro do 1.º ano		
Auxiliar de produção (quím.)		
Empregado comercial ajudante do 1.º ano		
Estagiário do 1.º ano (adm.)		
Praticante do 1.º ano (graf./met./t. d.)		
Servente (met./c. c./rod.)		
Servente de armazém (com.)		
Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)		

## Notas:

1 - Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2 - Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3 - O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4 - Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5 - Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6 - Os valores das tabelas salariais produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2025. Produzem ainda efeitos a partir de, respetivamente, 1 de janeiro de 2025 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup> (Abono para falhas) e 52.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de refeição).

6.1- Os retroativos decorrentes da atualização salarial de 2025 podem ser pagos até ao final do segundo mês posterior à data de publicação das presentes alterações, integral ou faseadamente.

7 - Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8 - Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

## ANEXO IV

**Tabela de reclassificação das categorias profissionais**

Grupos profissionais	Anterior designação	Nova designação
Trabalhadores químicos	Não especializado	Auxiliar de produção
Trabalhadores administrativos	Chefe de departamento	Chefe de departamento ou serviço
	Contabilista	Técnico oficial de contas
	Contínuo	Auxiliar administrativo
	Correspondente em línguas estrangeiras	Tradutor
	Dactilógrafo	Assistente administrativo
	Diretor de serviços	Diretor
	Escriturário: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>	Assistente administrativo: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>
	Estagiário do 1.º biénio/Estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos	Estagiário do 1.º ano ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> , consoante o caso
	Guarda-livros	Técnico de contabilidade
	Operador de máquinas auxiliares	Auxiliar administrativo
	Programador de informática	Técnico de informática
	Secretário de direção	Técnico de secretariado
	Subchefe de secção	Técnico administrativo

	Técnico de <i>software</i>	Técnico de informática industrial
	Telefonista	Telefonista/Rececionista
Trabalhadores do comércio	Caixeiro: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>	Empregado comercial: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>
	Praticante de caixeiro/Caixeiro-ajudante	Empregado comercial ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3. <sup>a</sup> , consoante o caso
	Caixeiro de praça	Técnico de vendas
	Caixeiro-viajante	Técnico de vendas
	Caixeiro encarregado ou chefe de secção	Chefe de secção comercial
	Conferente	Fiel de armazém
	Promotor de vendas	Técnico de vendas
Trabalhadores metalúrgicos:	Encarregado de conservação	Coordenador de manutenção
	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup>	Condutor de máquinas: Até 6 anos ou mais de 6 anos, consoante o caso
	Afinador de máquinas: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>	Especialista de manutenção industrial: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>
	Mecânico de aparelhos de precisão: - De 1. <sup>a</sup> ; - De 2. <sup>a</sup> ; - De 3. <sup>a</sup>	Técnico eletromecânico:
	Não especializado	Servente
Trabalhadores eletricitas:	Ajudante do 1.º ano/2.º ano	Ajudante de eletricista
Trabalhadores de hotelaria:	Encarregado de refeitório tipo B ou C	Encarregado de refeitório
Trabalhadores rodoviários:	Servente de viaturas de carga	Servente

Trabalhadores técnicos de desenho:	Praticante/Tirocinante	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou desenhador até 3 anos, consoante o caso
Trabalhadores gráficos:	Aprendiz/Auxiliar gráfico	Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso

### Declaração final dos outorgantes

1 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

2 - A presente convenção substitui integralmente o CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2003, bem como substitui o CCT para as indústrias químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2003.

Lisboa, 20 de março de 2025.

Pela APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela APCAS - Associação Portuguesa de Colas, Adesivos e Selantes:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal (AIC):

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pela APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Silvia Carreira*, na qualidade de mandatária.  
*Joana Martins Mendes*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pela ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.



Pela CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas:

*João Dotti de Carvalho*, na qualidade de mandatário.  
*Filipa Nunes Pinto*, na qualidade de mandatária.

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

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

*Paulo César Silvério Mota*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.  
*Vera Cristiana Pires Falhas*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Ana Rita Pires*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José Simões*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de dezembro de 2025, a fl. 122 do livro n.º 13, com o n.º 304/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.  
(Publicado no BTE., n.º 47, de 22/12/2025).

---

#### **Contrato coletivo entre a Federação Nacional de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Segunda retificação.**

No JORAM III Série, n.º 26, de 30 de dezembro de 2025, foi publicada uma retificação do contrato coletivo entre a Federação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, cuja nota introdutória enferma de inexatidão, impondo-se por isso a necessária correção.

Onde se lê:

«No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, e publicado no *JORAM III, Série n.º 1 de 12/01/2023*, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 101, na nota 4) no último parágrafo, e no *JORAM III, Série n.º 1 de 12 de janeiro de 2023*»

Deve ler-se:

«No Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe (*publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro de 2025*).

Assim, na página 101, na nota 4), no último parágrafo (*página 7 do JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro de 2025*).»

## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas .....	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas .....	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

## EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	<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: 22,54 € (IVA incluído)