PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e texto consolidado

As associações outorgantes acordam na revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2008, entre as mesmas celebrado, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Revisão parcial

1- Os valores das remunerações mínimas mensais previstas na tabela salarial constante do anexo III do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, passam, com efeitos a partir do dia 1 de agosto de 2024 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo de revisão parcial.

2- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pelos assuntos laborais, no momento do depósito do presente acordo de revisão parcial do CCT, a respetiva portaria de extensão, nos seguintes termos:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED, que desenvolvam atividade retalhista com o âmbito referido no número 1 da cláusula 1.ª do CCT ora objeto de revisão parcial, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT não representados pelas associações sindicais outorgantes;

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

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

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

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

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

3-

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Âmbito profissional	Remuneração mínima mensal/tempo completo
I	Diretor	1 500,00 €
II	Diretor de loja	1 500,00 €
III	Analista de sistema A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A	1 483,00 €
IV	Analista de sistemas B Chefe de departamento Coordenador de loja Gerente de loja Gestor de produto comercial A Programador informático de 1.ª Técnico licenciado B	1 300,00 €
V	Chefe de secção administrativo Chefe de sector Comprador Encarregado (carnes) Encarregado de armazém Encarregado de loja A Gestor de produto comercial B Programador informático de 2.ª Secretário de administração Supervisor de secção Técnico licenciado C Técnico/técnico administrativo A	1 140,00 €
VI	Chefe de secção/operador encarregado Eletricista-auto principal Encarregado de loja B Encarregado/chefe de *snack* Oficial de carnes principal Secretário de direção Técnico/técnico administrativo B	895,00 €
VII	Eletricista-auto especializado Eletricista principal Escriturário principal Fiel de armazém Mecânico principal Oficial de carnes especializado Operador de armazém principal Operador de hipermercado/supermercado/loja principal Panificador/pasteleiro principal Secretário Subchefe de secção administrativo Subchefe de secção Técnico/técnico administrativo C	875,00 €

VIII	Conferente Cozinheiro especializado Decorador especializado Desenhador especializado Eletricista especializado Eletricista-auto de 1.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* especializado Escriturário especializado Mecânico especializado Motorista de pesados Oficial de carnes de 1.ª Oficial serralheiro civil Oficial serralheiro mecânico Operador de armazém especializado Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado Operador informático de 1.ª Panificador/pasteleiro especializado Telefonista/rececionista especializado Vigilante especializado	855,00 €
IX	Cozinheiro de 1.ª Decorador de 1.ª Desenhador de 1.ª Eletricista de 1.ª Eletricista-auto de 2.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.ª Empregado de serviços externos de 1.ª Escriturário de 1.ª Mecânico de 1.ª Motorista de ligeiros Oficial de carnes de 2.ª Operador de hipermercado/supermercado/loja de 1.ª Operador de armazém de 1.ª Operador informático de 2.ª Panificador/pasteleiro de 1.ª Telefonista/rececionista de 1.ª Vigilante de 1.ª	845,00 €
X	Cozinheiro de 2.ª Decorador de 2.ª Desenhador de 2.ª Eletricista de 2.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.ª Empregado de serviços externos de 2.ª Escriturário de 2.ª Mecânico de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2.ª Operador informático estagiário Panificador/pasteleiro de 2.ª Telefonista/rececionista de 2.ª Vigilante de 2.ª	835,00 €

XI	Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha Continuo Desenhador ajudante Escriturário estagiário Guarda Operador de armazém ajudante Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante Paquete Praticante carnes Praticante eletricista Praticante de eletricista-auto Praticante de mecânico Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* Praticante de panificação/pastelaria Servente/ajudante de motorista Servente de limpeza	825,00 €

Cláusula 2.ª

Texto consolidado

Tendo em conta que o presente acordo corresponde à terceira revisão parcial consecutiva do contrato coletivo (CCT) celebrado entre os mesmos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, a presente convenção é acompanhada do texto consolidado do referido CCT, para efeitos do cumprimento do disposto no número 2 e da alínea *d)* do número 4, ambos do artigo 494.º do Código do Trabalho.

Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 217 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 145 000 trabalhadores.

Lisboa, 2 de agosto de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

José António Nogueira de Brito, na qualidade de presidente da direção.
Solange Farinha, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou coletivas filiadas na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, que desenvolvam uma atividade retalhista alimentar e/ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange todo o território continental e Regiões Autónomas.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério responsável pelos assuntos laborais, no momento do depósito desta CCT, a respetiva portaria de extensão, nos seguintes termos:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED, que desenvolvam atividade retalhista com o âmbito referido no número 1 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT não representados pelas associações sindicais outorgantes;

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

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

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* [1] e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante do anexo III produz efeitos a partir do dia 1 de agosto de 2024.

3- A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos números 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4- A parte recetora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e admissões

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais e funções

As categorias profissionais e respetivas funções são as que constam do anexo I.

Cláusula 4.ª

Enquadramento das profissões por níveis salariais

O enquadramento das categorias profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

Cláusula 5.ª

Classificação profissional [2]

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- São criadas as categorias profissionais seguidamente identificadas, e definido, nos seguintes termos, o respetivo nível de enquadramento:

a) Praticante de eletricista-auto, enquadrada no nível XI;

b) Praticante de mecânico, enquadrada no nível XI;

1- O CCT foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, distribuído no dia 24 de junho de 2008, pelo que entrou em vigor no dia 29 de junho de 2008.

2- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

c) Mecânico de 2.ª, enquadrada no nível X;
d) Eletricista-auto de 2.ª, enquadrada no nível IX;
e) Mecânico de 1.ª, enquadrada no nível IX;
f) Eletricista-auto de 1.ª, enquadrada no nível VIII;
g) Mecânico especializado, enquadrada no nível VIII;
h) Eletricista-auto especializado, enquadrada no nível VII;
i) Mecânico principal, enquadrada no nível VII;
j) Eletricista-auto principal, enquadrada no nível VI;
k) Operador de armazém de 1.ª, enquadrada no nível IX:
l) Operador de armazém especializado, enquadrada no nível VIII;
m) Operador de armazém principal, enquadrada no nível VII.

3- A categoria profissional de «operador de armazém B» é redenominada para «operador de armazém ajudante» e a de «operador de armazém A» para «operador de armazém de 2.ª», mantendo, respetivamente, o enquadramento no nível XI e no nível X.

Cláusula 5.ª-A

Comissão de serviço [3]

1- Sem prejuízo do estipulado na lei, as categorias correspondentes aos níveis I e II e às de coordenador de loja, gerente de loja, encarregado de loja A e encarregado de loja B poderão ser exercidas em regime de comissão de serviço interno ou externo.

2- A entidade patronal pode por termo à comissão de serviço mediante comunicação dirigida ao trabalhador mediante antecedência mínima de 30 ou 60 dias consoante a prestação de trabalho em regime de prestação de serviço tenha durado, até 2 ou mais anos.

3- No caso de comissão de serviço interna, aplicam-se os prazos referidos no número anterior, passando o trabalhador a exercer a atividade correspondente à categoria que ocupava anteriormente.

Cláusula 6.ª

Admissões

1- A idade mínima de admissão será a prevista na lei, sem prejuízo de outras superiores estabelecidas neste CCT para determinadas profissões.

2- As habilitações literárias mínimas são as previstas na lei, para as diferentes profissões.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

Cláusula 7.ª

Acessos [4]

1- Os trabalhadores das categorias constantes do nível XI do anexo II são promovidos, decorrido dois anos, às categorias correspondentes do nível X

§ único. O praticante de eletricista-auto, após dois anos no nível XI é promovido a eletricista-auto de 2.ª no nível IX

2- Os trabalhadores das categorias constantes do nível X do anexo II são promovidos, decorrido três anos, às categorias correspondentes do nível IX.

§ único. O operador informático estagiário será promovido a operador estagiário de 2.ª, decorridos seis meses de permanência naquela categoria.

3- Os trabalhadores das categorias de 1.ª constantes do nível IX, com exceção do operador informático de 2.ª, do anexo II são promovidos, decorridos três anos, às respetivas categorias do nível VIII.

§ 1.º O eletricista-auto de 2.ª, após três anos no nível IX, é promovido a eletricista-auto de 1.ª, no nível VIII.

§ 2.º O oficial de carnes de 2.ª, após três anos no nível IX, é promovido a oficial de carnes de 1.ª, no nível VIII.

3- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

4- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

4- Os trabalhadores das categorias de servente/ajudante de motorista e continuo, decorridos três anos de permanência na categoria, serão remunerados pelo nível X da tabela salarial.

Cláusula 8.ª

Reclassificações

1- No prazo de 30 dias, contados a partir da data de entrada em vigor do presente CCT [5] as empresas procederão às reclassificações a seguir identificadas:

Categoria detida no âmbito do CCT 2008	Nova categoria decorrente do presente CCT
Panificador principal Pasteleiro principal	Panificador/pasteleiro principal
Panificador especializado Pasteleiro especializado	Panificador/pasteleiro especializado
Panificador de 1.ª Pasteleiro de 1.ª	Panificador/pasteleiro de 1.ª
Panificador de 2.ª Pasteleiro de 2.ª	Panificador/pasteleiro de 2.ª
Praticante de panificação/pastelaria	Praticante de panificação/pastelaria

2- Os trabalhadores que por força do disposto no número anterior sejam reclassificados, manterão na nova categoria a antiguidade que já tinham anteriormente.

3- Os trabalhadores que detenham categorias profissionais, não previstas no número 1, que se encontravam enquadradas, no âmbito do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, no nível XIII e XII são reenquadrados na categoria profissional prevista no nível XI para o respetivo âmbito profissional, acedendo à categoria correspondente no nível X, após terem completado 2 anos de antiguidade de permanência no nível XI.

4- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente CCT [6] desempenhavam como atividade principal ou predominante a correspondente a uma das categorias previstas nas alíneas *a)* a *g)* do número 2 da cláusula 5.ª, são integrados, no prazo indicado no número 1 da presente cláusula e com efeitos a contar da data da entrada em vigor do presente CCT [7], na correspondente categoria e nível de enquadramento, tomando como critério o total do número de anos desempenhado na função na empresa.

5- Do disposto nos números anteriores, não pode resultar qualquer redução da remuneração mensal que o trabalhador vinha auferindo.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.ª

Duração do trabalho

1- Para os trabalhadores abrangidos por este CCT a duração do trabalho será de quarenta horas semanais.

2- O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que eventualmente estejam a ser praticados.

3- Sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 11.ª, o período máximo diário de trabalho é fixado em oito horas.

5- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

6- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

7- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

Cláusula 9.ª-A

Contratação a termo [8]

1- A celebração de contrato a termo está sujeita à forma escrita, ficando cada um dos outorgantes com um exemplar, e deve conter os elementos definidos na lei.

2- Constitui motivo de contratação a termo, por necessidade temporária da empresa, a realização de ações para promover o aumento de fluxo de clientes, o lançamento de novos produtos, serviços ou atividades, inventários, bem como iniciativas de caráter sazonal, tais como a realização de campanhas, promoções, saldos, liquidações, assim como o reforço temporário do seu quadro de pessoal resultante da abertura de um novo estabelecimento comercial até um período máximo de 12 meses.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou criação de novos postos de trabalho de caráter permanente.

4- Cabe à empresa a prova dos factos que justificam a celebração do contrato a termo.

Cláusula 9.ª-B

Renovação de contrato a termo certo [9]

1- As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2- Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior ou de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes, dentro dos limites legais.

3- A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4- Considera-se como único contrato aquele que seja objeto de renovação.

Cláusula 10.ª

Descanso semanal

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e um dia de descanso obrigatório que serão praticados de forma seguinte:

a) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho nem ao sábado a partir das 13h00 nem ao domingo, o descanso obrigatório coincide sempre com o domingo e o complementar pode ser repartido em dois meios-dias, sendo obrigatório que um desses meios-dias coincida com o sábado a partir das 13h00;

b) Nos horários que sejam organizados para que não haja prestação de trabalho ao domingo, o descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo, sendo o complementar gozado, em regime rotativo, de segunda-feira a sábado, inclusive.

§ único. Por acordo expresso com o trabalhador o descanso complementar pode ser gozado de forma diversa;

c) Nos horários que sejam organizados por forma a preverem prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

§ único. Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório;

d) Para os trabalhadores adstritos aos serviços administrativos e outros que não tenham ligação directa com os serviços comerciais, o descanso coincidirá sempre com os dias de sábado e domingo, sendo o descanso obrigatório ao domingo e o complementar ao sábado.

8- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

9- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

Cláusula 11.ª

Organização do horário de trabalho

1- Os horários de trabalho são organizados e afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

2- As alterações globais aos horários devem ser afixadas ou comunicadas aos trabalhadores interessados pelo menos com oito dias de antecedência.

3- As alterações aos horários diversificados ou contínuos deverão ser afixadas ou comunicadas, com antecedência mínima de 30 dias, aos trabalhadores interessados.

4- As escalas dos horários diversificados vigorarão por um período mínimo de um mês.

5- A mudança de escala de horário diversificado só poderá efetuar-se após o período de descanso semanal.

6- O período normal de trabalho poderá ser acrescido de duas horas diárias, até ao limite de dez horas por dia e cinquenta horas por semana.

7- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior não conta para efeitos de trabalho extraordinário e terá de ser compensado num período máximo de oito semanas.

8- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

9- Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, e enquanto se mantiver o acordo, o trabalho poderá realizar-se em regime contínuo, com um intervalo para refeição ligeira de trinta minutos, que conta como tempo de trabalho, a ser gozado no período compreendido entre 30 % e 60 % do período normal de trabalho.

10- A alteração do horário de trabalho que implique mudança do regime de descanso semanal carece sempre do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

11- Na organização dos horários, as empresas deverão ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

12- São permitidas trocas de horário entre os trabalhadores da mesma categoria profissional, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pelo responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

Cláusula 11.ª-A

Banco de horas [10]

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e cento e cinquenta horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade, previsto nos números 6 e 7 da cláusula 11.ª, no caso de implicar o acréscimo de mais do que 2 horas em relação ao período máximo diário de trabalho, fixado no número 3 da cláusula 9.ª, sendo este limite de acréscimo calculado proporcionalmente no caso do trabalho a tempo parcial, tendo em consideração o respetivo período normal de trabalho semanal.

4- Os períodos referidos nos números anteriores são proporcionais no caso do trabalho a tempo parcial.

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

6- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente e por manifesta impossibilidade poderá se compensada em dinheiro, cabendo a escolha ao Empregador. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á como trabalho suplementar.

7- O Empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

8- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

10- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

9- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, devendo o empregador, no prazo máximo de 2 dias, informar o trabalhador da autorização ou não do solicitado.

10- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 9 meses.

11- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor de qualquer das partes, o tempo de trabalho em excesso ou em falta será pago, consoante o caso, ao trabalhador nos termos do número 6, ou ao empregador com base no valor hora da remuneração base.

12- O pagamento por parte do trabalhador previsto no número anterior apenas se torna exigível se ficar demonstrado que a compensação de horas não ocorreu por responsabilidade sua.

13- As trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao Empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

14- Os regimes de banco de horas aprovados ao abrigo do número 2 do artigo 208.º-B do Código do Trabalho, mantêm-se em vigor até 30 de setembro de 2022 ou até à entrada em vigor da Portaria de extensão referida no número 4 da cláusula 1.ª [11], se esta ocorrer antes daquela data

15- Os saldos de tempo de trabalho, prestado a mais ou a menos, relativos aos regimes previstos no número anterior e apurados à data de 30 de setembro de 2022 ou à data de entrada em vigor da Portaria de Extensão nele referida, se esta ocorrer antes daquela data, serão compensados no prazo máximo de 3 meses a contar de tal data, nos termos previstos nos números 6 a 9.

16- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigada a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

17- No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes, o mesmo será pago com base no valor da remuneração hora, se for a favor do trabalhador ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detenha sobre este, também com base no valor da remuneração horária.

Cláusula 12.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com excepções contempladas na lei e nesta convenção colectiva.

2- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3- O trabalho suplementar está sujeito ao limite de duzentas horas por ano, incluindo o trabalho prestado por trabalhadores em regime de tempo parcial na respectiva proporção.

4- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a remuneração horária normal.

5- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\text{Horas simples } (HS) = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário semanal} \times 52}$$

em que:

Retribuição mensal é o valor da remuneração base acrescida de diuturnidades e
Horário semanal é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % sobre remuneração mensal.

11- Cf. Portaria n.º 118/2023, de 10 de maio.

3- O trabalhador que tenha prestado, de 9 de maio de 2007 a 9 de maio de 2008, pelo menos cinquenta horas entre as 20h00 e as 22h00 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22h00 mantém direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, chefia, supervisão, coordenação, confiança ou de fiscalização, bem como aqueles que executem trabalhos preparatórios, complementares ou de carácter técnico que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho e ainda aqueles que exerçam tarefas ou funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho, que será sempre da iniciativa da entidade patronal, dá ao trabalhador direito a uma retribuição especial correspondente a mais 25 % da sua retribuição base mensal, caso a modalidade de isenção corresponda a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

CAPÍTULO IV

Retribuições do trabalho

Cláusula 15.ª

Retribuições mínimas

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são as que constam do anexo III. [12]

2- Os trabalhadores integrados no nível XI da tabela salarial não poderão auferir uma remuneração base mensal inferior à retribuição mínima mensal garantida (salário mínimo nacional) que estiver em vigor nos anos de 2023 e 2024, acrescida de um mínimo de 5,00 €.

Cláusula 16.ª

Condições especiais de retribuição

1- Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade
imperiosa da empresa, exerça funções inerentes a categoria superior aquela em que está classificado, terá direito a receber a remuneração equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado será pago com acréscimo de 100 % sobre a remuneração base do trabalhador.

Cláusula 17.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2- Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente, por cumprimento de serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

12- Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2024 (inclusive).

6- O subsídio será reduzido proporcionalmente quando o número de faltas não remuneradas dadas no correspondente ano civil atingir, respetivamente:

a) Número superior a 15 dias, em caso de doença devidamente comprovada;

b) Número superior a 5 dias nos restantes casos.

Cláusula 18.ª

Subsídio de domingo

1- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio correspondente a um dia normal de trabalho, calculado segundo a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição base} \times 12}{\text{Número de horas de trabalho semanal} \times 52}$$

2- O disposto ao número anterior aplica-se a todas as empresas independentemente do valor superior ou inferior que pratiquem à data da assinatura do presente CCT.

Cláusula 19.ª

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 5,00 €, sem prejuízo de valores mais elevados já praticados. [13]

2- (*Revogado.*)

3- (*Revogado.*)

4- O subsídio de alimentação não será pago quando o trabalhador falta no período de trabalho imediatamente anterior ao período de refeição.

5- Para os trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diários inferiores a 5 horas, o valor do subsídio de alimentação será, naqueles dias, pago na proporção do respetivo tempo diário de trabalho prestado relativamente ao período normal de trabalho diário de um trabalhador a tempo completo. [14]

6- Com efeitos a partir do dia 1 de julho de 2022, o valor previsto no número 1 é aumentado para 6,00 €.

Cláusula 20.ª

Retribuição das férias e do subsídio de férias

1- A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, cujo cálculo compreende a retribuição base mensal e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Se o montante de retribuição sofrer aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respetivo subsídio.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato, salvo situações de cessação do contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, em que este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 21.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e/ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível XI da tabela.

2- Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferências do risco para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

§ único. Entende-se que a empresa assume o risco sempre que não pague o abono para falhas.

13- Produção de efeitos a partir de 1 de março de 2022 (cf. alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022).

14- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

3- O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

4- As quebras de caixa são descontadas no vencimento mensal dos trabalhadores, até ao limite de um sexto do vencimento base mensal.

CAPÍTULO V

Actividade sindical na empresa

Cláusula 22.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste contrato colectivo de trabalho.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa actividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato.

3- Os órgãos de exercício da actividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato colectivo lhes definem.

Cláusula 23.ª

Comunicação à empresa

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

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

Cláusula 24.ª

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

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

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representantes, salvo se, alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída exclusivamente às comissões de trabalhadores.

5- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas secções da empresa, com excepção das áreas reservadas à gerência e administração, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

6- A actividade sindical deve ser exercida sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 25.ª

Garantia dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direcção consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto o de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de seis dias que serão remunerados.

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

6- A cessação do contrato e o exercício do poder disciplinar sobre trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 26.ª

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efectividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo no caso de transferência do estabelecimento, da secção ou do serviço.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto na alínea *a)* do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos três dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3- A cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulado pelo disposto na lei.

Cláusula 27.ª

Direito de reunião sindical na empresa

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Autorizar, sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo;

c) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas *a)* e *b)* desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

2- As reuniões referidas na alínea *b)* do número anterior só podem ser convocadas pela CIE ou pela CSE, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

3- Os promotores das reuniões revistas no número 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 28.ª

Instalações para actividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

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

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

Cláusula 29.ª

Quotização sindical

As entidades patronais permitirão que os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, devidamente credenciados, procedam à cobrança, em local destinado pela empresa, uma vez por mês, das quotas

sindicais devidas pelos trabalhadores sindicalizados, sem prejuízo dos sistemas de dedução nos salários que estejam a ser praticados nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 30.ª

Local de trabalho

1- O local habitual de trabalho é o estabelecimento onde o trabalhador preste normalmente serviço.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

Cláusula 30.ª-A

Trabalho remoto [15]

1- Por acordo entre empregador e trabalhador, e enquanto este se mantiver, pode ser definido que o trabalhador preste a sua atividade de forma remota, desde que atividade seja compatível com a prestação do trabalho fora do local de trabalho e o trabalhador possua meios e instrumentos de trabalho adaptados a essa atividade.

2- O trabalho remoto pode ser prestado em dia inteiro ou parte do dia, ou em alguns dias da semana, mantendo-se o direito ao subsídio de alimentação nos termos gerais.

Cláusula 31.ª

Pequenas deslocações

1- Entende-se por pequenas deslocações toda aquela que permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

2- As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo e de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

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

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que o trabalhador despenda para além das que despenderia ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho normal, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período previsto no número 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade patronal.

Cláusula 32.ª

Grandes deslocações

1- Entende-se por grandes deslocações todas aquelas que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2- Nas grandes deslocações, a empresa suportará todas as despesas de transporte, alojamento e alimentação dentro dos limites fixados para a função pública em idênticos escalões de vencimento, sem prejuízo de regime mais favorável em vigor na empresa.

3- Os trabalhadores têm, ainda, direito:

a) Ao pagamento como tempo de trabalho normal da duração do trajecto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

b) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave, que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras,

15- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 33.ª

Outras condições em caso de grandes deslocações

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

2- As empresas manterão inscritas nas folhas de pagamento da caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

3- Sempre que o trabalhador deslocado o deseje 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 34.ª

Transferência de local de trabalho

1- A entidade patronal, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que a mudança não resultou prejuízo sério para o trabalhador.

3- Todo o acréscimo de despesas directamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade patronal.

4- Para os efeitos do número 2 deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 35.ª

Princípio geral

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo às entidades patronais observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 35.ª-A

Férias [16]

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, de 22 dias úteis, a vencer e gozar nos termos legais.

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

a) Dois dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Um dia de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias.

3- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, bem como quaisquer ausências ao trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As ausências por motivo do exercício dos direitos de parentalidade que a lei considere como equivalentes a prestação efetiva de trabalho não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O aumento da duração das férias previsto no número 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.

16- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

Cláusula 36.ª

Feriados

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

a) O feriado municipal das localidades onde se situam os estabelecimentos;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

3- Os feriados obrigatórios são:

– 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.

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

Cláusula 37.ª

Faltas

1- São consideradas justificadas as faltas seguintes:

a) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e voluntário da Cruz Vermelha pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

b) Em caso de doação gratuita de sangue pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre.

2- As faltas indicadas no número anterior, conjuntamente com outras que forem qualificadas como tal, por lei especial, implicam perda de retribuição, quando superiores a 30 dias por ano.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.ª

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral aplicável.

Cláusula 39.ª

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalhador, e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO IX

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 40.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver que fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, excepto nos casos previstos na lei ou neste contrato;

e) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este contrato;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 41.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e éticas profissional;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;

g) Usar de urbanidade nas relações com o público;

h) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

i) Aumentar a sua cultura e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

n) Zelar e cumprir as normas de higiene e segurança.

Cláusula 42.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos de necessidade prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, com excepção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 42.ª-A

Proibição de assédio e discriminação [17]

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

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

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar, caso existam indícios suficientes da prática de assédio e seu(s) respetivo(s) autor(es), nos termos e para efeitos do disposto na alínea *l)* do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

5- A entidade empregadora deve garantir a existência de canais adequados à receção e tratamento de quaisquer denúncias relativas a situações de assédio, assegurando um tratamento independente e confidencial de todas as denúncias.

Cláusula 43.ª

Transmissão do estabelecimento

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo do trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem aos trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.

Cláusula 44.ª

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

17- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

CAPÍTULO X

Parentalidade [18]

Cláusula 45.ª

Proteção na parentalidade [19]

1- São assegurados aos trabalhadores, a título de proteção na parentalidade, os direitos previstos na lei, em especial no Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades, ou seja:

i) Licença parental inicial;

ii) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

iii) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

iv) Licença parental exclusiva do pai.

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

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

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para amamentação ou aleitação;

i) Faltas para assistência a filho ou adotado;

j) Faltas para assistência a neto.

2- O empregador disponibilizará, de forma permanente nas instalações da empresa ou em formato digital, designadamente em portal interno, toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 46.ª

Faltas para assistência a menores [20]

(*Revogado.*)

Cláusula 47.ª

Trabalho suplementar [21]

(*Revogado*.)

Cláusula 48.ª

Trabalho no período noturno

1- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte [22]:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

18- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

19- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

20- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

21- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

22- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 49.ª

Regime das licenças, faltas e dispensas [23]

(*Revogado*.)

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 50.ª

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, terão direito a uma redução de horário até uma hora diária ou proporcional em caso de trabalho a tempo parcial, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;

b) Os trabalhadores podem faltar no dia de prestações de provas de exame ou de avaliação e no dia imediatamente anterior, sem prejuízo da remuneração e demais regalias.

3- O trabalhador deve informar o empregador, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior, devendo escolher, entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

4- Os direitos consignados no número 2 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador-estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

5- Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar sempre que lhes sejam exigidos a nota da assiduidade e do aproveitamento.

6- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto na retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 de antecedência, caso se pretenda mais de 5 dias de licença.

23- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

Cláusula 51.ª

Formação profissional

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

2- Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pela própria empresa, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3- A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4- Compete ao empregador definir os programas de formação, bem como escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem.

5- As empresas poderão pontualmente celebrar acordos de cooperação com os sindicatos outorgantes, devendo nestes casos os planos de formação serem apresentados aos sindicatos com antecedência de 30 dias.

Cláusula 52.ª

Formação certificada

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respectivo certificado comprovativo.

Cláusula 53.ª

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2- O direito à formação, quer dos trabalhadores efectivos quer dos contratados a termo, é proporcional à duração dos horários e tempo de trabalho efectivamente prestado.

3- As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

4- O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional, contando o respectivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

5- O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável.

Cláusula 54.ª

Formação na segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Compete ao empregador definir e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, no contexto das actividades por si desenvolvidas.

2- O tempo de formação ministrada nesta área conta para os limites mínimos estabelecidos, quer da formação devida aos trabalhadores a termo quer da formação contínua dos trabalhadores efectivos.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 55.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho - Normas gerais

Em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, as entidades patronais e os trabalhadores observarão as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 56.ª

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

Em caso de acidente de trabalho de que resulte incapacidade absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente, até ao limite de 90 dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 57.ª

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição até 12 dias por cada infracção, com o limite de 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2- Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, culpabilidade do infractor e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

3- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4- Com excepção da sanção prevista na alínea *a)* do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

5- A acção disciplinar só poderá exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

6- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infracção, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 58.ª

Composição, funcionamento e competências

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação da associação e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e propor novas categorias profissionais.

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

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

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 59.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores que até 31 de outubro de 1994 tiverem direito a auferir diuturnidades por força dos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, continuam a receber o montante que a esse título lhes estava a ser atribuído, enquanto se mantiverem nessa categoria, o qual acresce indefinidamente às remunerações constantes das tabelas anexas.

Cláusula 59.ª-A

Acesso à categoria de «operador de armazém especializado», de «operador de armazém de 1.ª» e de «operador de armazém de 2.ª [24]

1- Acedem à categoria de «operador de armazém especializado» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém de 1.ª» que completem 3 anos de antiguidade nesta categoria, contados a partir do dia 4 de outubro de 2022 ou, se posterior, da data em que tenham acedido ou sido reclassificados na categoria de «operador de armazém de 1.ª».

2- Acedem à categoria de «operador de armazém de 1.ª» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém de 2.ª» que completem 3 anos de antiguidade nesta categoria, contados a partir do dia 4 de outubro de 2022 ou, se posterior, da data em que tenham acedido ou sido reclassificados na categoria de «operador de armazém de 2.ª».

3- Acedem à categoria de «operador de armazém de 2.ª» os trabalhadores com a categoria de «operador de armazém ajudante» que completem 2 anos de antiguidade nesta categoria e/ou na categoria de «operador de armazém B».

4- O disposto na presente cláusula prevalece sobre o regime previsto na cláusula 7.ª e na cláusula 8.ª

Cláusula 59.ª-B

Acesso ao nível X por parte dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 8.ª, número 3 do CCT [25]

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 8.ª, número 3, acederão à categoria correspondente prevista no nível X após terem completado 2 anos de permanência na respetiva categoria do nível XI, contados a partir do dia 4 de outubro de 2022, ou, se posterior, da data em que tenham sido reenquadrados no nível X.

2- O disposto no presente artigo prevalece sobre o regime previsto na cláusula 7.ª e na cláusula 8.ª

Cláusula 60.ª

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente CCT faz imediatamente cessar a vigência de todos os instrumentos de regulamentação colectiva, de natureza convencional ou administrativa, anteriormente em vigor.

Cláusula 61.ª

Cláusula mais favorável

O presente CCT considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, outorgados entre a APED e o SITESE.

24- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022, com atualização de redação.

25- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022, com atualização de redação.

ANEXO I

Descrição de funções

Analista de sistemas A - É o trabalhador que estuda as necessidades do utilizador, determina a natureza, o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos e as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar, manter e especificar os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõe as aplicações. Estuda o software base, rotinas, utilitárias, programas gerais, linguagem e programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração; desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção e rentabilidade das máquinas, dos circuitos e controlo dos documentos, dos métodos e processos a utilizar.

Analista de sistemas B -É o trabalhador que dá apoio em processos e estudos variados, nomeadamente, de necessidades do utilizador, de especificações das necessidades de informática, dos cadernos de encargos e de actualizações dos sistemas informáticos. Dá apoio nos processos de execução e implementação dos cadernos de encargos, avaliando os recursos necessários. Faz análises aos sistemas de informação, aos procedimentos, programas, rotinas, aplicações, desenvolvimentos e adaptações. Dá suporte ao processo de selecção, adaptação e rentabilização das máquinas, respectivos acessórios e circuitos.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador que executa tarefas indiferenciadas, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, preparação de salas, recolha e lavagem de material. Pode proceder a serviços de preparação de refeições.

Chefe de departamento - É o trabalhador que, numa unidade comercial com área superior a 2500 m^2, organiza, controla e dirige as actividades de um departamento sob a orientação de um director de loja.

Chefe de secção administrativo - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho de uma secção.

Chefe de sector - É o trabalhador que dirige e coordena a actividade de um sector.

Chefe de secção/operador encarregado - É o trabalhador que numa unidade comercial coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-he nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controle e rotação de *stock* e pela conta de exploração.

Chefe de serviços - É o trabalhador que dirige e coordena as funções administrativas e técnicas de um serviço.

Comprador - É o trabalhador que visiona, negoceia, encomenda e ou desencadeia a compra de mercadorias, equipamentos ou máquinas.

Conferente - É o trabalhador que num entreposto controla, regista e confere entradas e ou saídas de material do armazém, sendo responsável pela actualização dos elementos de informação correspondentes.

Contínuo - É o trabalhador que no âmbito da área administrativa executa tarefas indiferenciadas, entre outras, recepção e expedição de correio, circulação interna e externa de expediente, mensagens, objectos, aparelhagem, reprodução de documentos e tarefas no exterior. Controla as entradas e saídas de pessoas e ou visitantes das instalações. Recebe expediente e promove a sua distribuição interna.

Coordenador de loja - É o trabalhador responsável pela coordenação de um grupo de lojas com áreas até 700 m^2.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua qualidade e conservação, amanha peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições; é o responsável pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Mantém actualizados os elementos de informação inerentes à sua actividade.

Decorador- É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, stands, montras, cartazes, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mercadorias, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colaboração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples, participa nos trabalhos de instalação.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de uma concepção sob a forma de estudo ou projecto, elabora projecto final, desenha ou pinta equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras,

exposições, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposições de mobiliário, obras de arte e decorativas, procedendo, posteriormente à sua montagem e/ou instalação.

Director - É o trabalhador que, com a autoridade e autonomia necessária para tomar decisões, planeia actividades de uma direcção, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados.

Director de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige unidades comerciais com áreas superiores a 2500 m^2.

Eletricista-auto[26] - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficinal, executa todos os trabalhos da sua especialidade de eletricista-auto e assume a responsabilidade dessa execução, designadamente, instala, repara, conserva e ensaia circuitos e aparelhagem elétrica (nomeadamente circuitos e aparelhagem de sinalização, iluminação, acústica, aquecimento, ignição, combustível, gerador, distribuidor e acumulador). Utiliza normalmente esquemas e outras especificações técnicas. Incumbe ao trabalhador manter o seu posto de trabalho limpo e as ferramentas que manuseia devidamente arrumadas após a execução de cada serviço.

Electricista - É o trabalhador electricista que, devidamente credenciado, executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade desse execução, bem como a supervisão dos trabalhadores que o coadjuvam.

Empregado de mesa/bar/balcão/«snack» - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão e ou serve refeições, atende ou fornece os clientes, executa e colabora na arrumação das mesas, bar, balcão e *snack*, para diversas refeições.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos, podendo efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Encarregado de armazém - Superintende no funcionamento do armazém coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado/chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*), chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Encarregado de loja A - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, e dirige uma unidade comercial com área entre 500 m^2 e 1000 m^2 ou que tenha menos de 500 m^2 e um número de trabalhadores superior a seis.

Encarregado de loja B - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere e dirige uma unidade comercial com área até 500 m^2 e um número de trabalhadores igual ou inferior a seis.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e venda, recebe os pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviços competentes; escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas, desde que relacionadas com a função normalmente desempenhada.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e/ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respectivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Gerente de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m^2 e 2500 m^2.

Gestor de produto comercial (A/B) - É o trabalhador que analisa estudos de mercado interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Selecciona fornecedores e ou produtos negociando

26- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022,

condições comerciais. Propõe a realização de acções promocionais controlando a performance na gama de produtos sob sua responsabilidade.

Guarda - É o trabalhador que vela pela segurança das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de pessoas, veículos, mercadorias e materiais.

Mecânico [27] - É o trabalhador que, integrado numa unidade oficinal, desempenha funções de mecânico de automóveis, nomeadamente deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e de outras viaturas e executa outros trabalhos de assistência e manutenção relacionados com esta mecânica. Procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e à reparação de furos em pneus ou câmaras de ar ou serviços rápidos em veículos automóveis (atende clientes, aconselha e explica as operações a efetuar no veículo; efetua operações nas áreas de diagnóstico, desempanagem, mecânica, mudanças de óleo e experimentação; procede à faturação das operações efetuadas; entrega o veículo ao cliente com a explicação das operações realizadas e da respetiva fatura; aconselha a necessidade de novas operações; efetua a gestão do stock de peças e dos meios de reparação postos à sua disposição). De forma esporádica pode realizar reparações ou instalações elétricas de reduzida complexidade técnica. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e de conservação, o respetivo local de trabalho, os veículos que intervenciona e as ferramentas que manuseia, assim como deve arrumá-las após a execução do serviço.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e/ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga. Deverá desencadear operações periódicas de manutenção do veículo.

Oficial de carnes - É o trabalhador que procede ao desmancho de reses, prepara, corta e embala carnes, sendo responsável pela conservação e limpeza dos utensílios e pelo atendimento de clientes.

Oficial serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas. É responsável pela conservação e limpeza de material e ferramentas utilizadas.

Oficial serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos, máquinas, motores, peças e/ou componentes de sistemas hidráulicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos e outros. É responsável pela conservação e limpeza do material que utiliza.

Operador ajudante/estagiário/praticante - É o trabalhador que inicia a aprendizagem de uma profissão ou se prepara para o exercício da mesma.

Operador de armazém - É o trabalhador que executa de forma polivalente todas as tarefas de armazém, auxiliando, designadamente, no processo de recepção, armazenagem expedição de mercadorias e elaborando os registos adequados. Compete-lhe ainda, nomeadamente, conduzir máquinas, gruas de elevação, e empilhadores e zelar pela sua boa conservação e limpeza e pela carga que transportam.

Operador de hipermercado ou supermercado/loja - É o trabalhador que num supermercado, hipermercado ou loja, alimentar ou não alimentar, desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao seu bom funcionamento, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a recepção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respectivo local de trabalho quer as paletes e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém actualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Operador informático - É o trabalhador que recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos mesmos conforme o programa de exploração, regista as actividades e as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os *stock* dos suportes magnéticos de informação.

Panificador [28] - (*Eliminado*.)

27- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

28- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

Pasteleiro [29] - (*Eliminado*.)

Panificador/pasteleiro [30] - É o trabalhador que, no âmbito do fabrico de artigos de padaria e pastelaria, elabora as receitas, requisita e seleciona as matérias-primas e outros produtos utilizados na secção, pesa e mistura os ingredientes, prepara as massas, cremes e xaropes e cobertura e decoração de bolos e afins, utilizando para o efeito as máquinas e utensílios adequados. Alimenta, regula e assegura o funcionamento dos fornos e outros equipamentos. Organiza e colabora nos trabalhos de limpeza, higiene e arrumação da sua secção, coopera na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção. Procede ao registo de atividades, de consumos de materiais e respetivas validades, da limpeza e conservação dos utensílios e maquinaria.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que exerce as funções cometidas aos contínuos.

Programador informático - É o trabalhador que, de harmonia com as necessidades da empresa, elabora os programas necessários para as suprir, sendo responsável pela informação interna e formação de pessoal e utilizadores inerentes à sua aplicação. É responsável pela manutenção das aplicações. Colabora na organização dos circuitos de documentos em serviços não abrangidos pelas aplicações informáticas. É também responsável pelos registos de actividade, controlo e informação sobre custos de exploração.

Secretário - É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, registos, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilografia em língua nacional ou estrangeira.

Servente/ajudante de motorista - É o trabalhador que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega de mercadorias e registo de actividade.

Servente de limpeza - É o trabalhador, que entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Subchefe de secção administrativo - É o trabalhador que, além das responsabilidades cometidas aos empregados administrativos, se ocupa de assuntos especializados, podendo coordenar o trabalho de um grupo. Substitui o chefe de secção administrativo nos seus impedimentos podendo, por delegação, executar as suas tarefas.

Subchefe de secção - É o trabalhador que, numa unidade comercial na dependência de um chefe de secção ou de hierarquia superior, para além das responsabilidades cometidas aos operadores se ocupa de serviços especializados, podendo coordenar operacionalmente um grupo de trabalhadores; por delegação expressa de competências pode substituir o chefe de secção quando este exista, nas suas faltas ou impedimentos.

Supervisor de secção - É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de uma determinada secção num grupo de lojas, de acordo com as orientações determinadas pela respectiva hierarquia.

Supervisor de zona - É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da actividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m^2 e 2500 m^2, numa determinada zona e de acordo com as orientações determinadas pela hierarquia respectiva.

Técnico administrativo - É o trabalhador que concebe, planifica e executa tarefas de natureza técnica administrativa, nas várias áreas funcionais da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe estejam adstritos.

Técnico licenciado [31] - É o trabalhador com licenciatura que exerce funções de cariz técnico, em qualquer das áreas funcionais da empresa, e que não seja abrangido por nenhuma profissão constante deste contrato, podendo ou não coordenar uma equipa, na área da sua especialidade técnica.

Técnico - É o trabalhador que, não sendo abrangido por nenhuma das profissões integrantes deste acordo, desenvolve actividade especializada em qualquer das áreas funcionais da empresa, podendo pontualmente enquadrar outros trabalhadores em termos de coordenação, supervisão e fiscalização, compatível com os seus conhecimentos técnicos ou profissionais.

Telefonista/recepcionista - É o trabalhador que presta serviço numa recepção, com central telefónica, recebendo e distribuindo chamadas do exterior e fazendo as ligações que lhe forem solicitadas. Recebe visitantes e procede ao seu encaminhamento. Recebe, distribui internamente e expede telexes, correspondência, encomendas, telefaxes e outros. Pode ser encarregada de tarefas administrativas indiferenciadas.

29- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

30- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.

31- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, que entrou em vigor no dia 13 de julho de 2016.

Vigilante - É o trabalhador que vela pela segurança das instalações, mercadorias e ou detecta o roubo, verifica e comunica as anomalias detectadas, verifica e regista a entrada e/ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que sejam requeridas.

ANEXO II

Enquadramento das categorias profissionais

I

Director.

II

Director de loja.

III

Analista de sistemas A;
Chefe de serviços;
Supervisor de zona;
Técnico licenciado A.

IV

Analista de sistemas B;
Chefe de departamento;
Coordenador de loja;
Gerente de loja;
Gestor de produto comercial A;
Programador informático de 1.ª;
Técnico licenciado B.

V

Chefe de secção administrativo;
Chefe de sector;
Comprador;
Encarregado de armazém;
Encarregado de loja A;
Gestor de produto comercial B;
Programador informático de 2.ª;
Secretário de administração;
Supervisor de secção;
Técnico licenciado C;
Técnico/técnico administrativo A.

VI

Chefe de secção/operador encarregado;
Encarregado de loja - B;
Encarregado/chefe de *snack*;
Secretário de direcção;
Técnico/técnico administrativo B.

VII

Eletricista-auto especializado;
Eleticista principal;
Escriturário principal;
Fiel de armazém;
Mecânico principal;

Oficial de carnes especializado;
Operador de hipermercado/supermercado/loja principal;
Operador de armazém principal;
Panificador/pasteleiro principal;
Secretário;
Subchefe de secção administrativo;
Subchefe de secção;
Técnico/técnico administrativo C.

VIII

Conferente;
Cozinheiro especializado;
Decorador especializado;
Desenhador especializado ;
Eletricista especializado;
Eletricista-auto de 1.ª;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* especializado;
Escriturário especializado;
Mecânico especializado;
Motorista de pesados;
Oficial de carnes de 1.ª;
Oficial serralheiro civil;
Oficial serralheiro mecânico;
Operador de armazém especializado;
Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado;
Operador informático de 1.ª;
Panificador/pasteleiro especializado;
Telefonista/rececionista especializado;
Vigilante especializado.

IX

Cozinheiro de 1.ª;
Decorador de 1.ª;
Desenhador de 1.ª;
Eletricista de 1.ª;
Eletricista-auto de 2.ª;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.ª;
Empregado de serviços externos de 1.ª;
Escriturário de 1.ª;
Mecânico de 1.ª;
Motorista de ligeiros;
Oficial de carnes de 2.ª;
Operador de armazém de 1.ª;
Operador de hipermercado/supermercado/loja de 1.ª;
Operador informático de 2.ª;
Panificador/pasteleiro de 1.ª;
Telefonista/rececionista de 1.ª;
Vigilante de 1.ª

X

Cozinheiro de 2.ª;
Decorador de 2.ª;
Desenhador de 2.ª;
Eletricista de 2.ª;
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.ª;
Empregado de serviços externos de 2.ª;

Escriturário de 2.ª;
Mecânico de 2.ª;
Operador de armazém de 2.ª ;
Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2.ª;
Operador informático estagiário;
Panificador/pasteleiro de 2.ª;
Telefonista/rececionista de 2.ª;
Vigilante de 2.ª

XI

Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha;
Continuo;
Desenhador ajudante;
Escriturário estagiário;
Guarda;
Operador de armazém ajudante;
Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante;
Paquete;
Praticante carnes;
Praticante eletricista;
Praticante de eletricista-auto;
Praticante de mecânico;
Praticante de mesa/bar/balcão/*snack*;
Praticante de panificação/pastelaria;
Servente/ajudante de motorista;
Servente de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial [32]

Nível	Âmbito profissional	Remuneração mínima mensal/tempo completo
I	Diretor	1 500,00 €
II	Diretor de loja	1 500,00 €
III	Analista de sistema A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A	1 483,00 €
IV	Analista de sistemas B Chefe de departamento Coordenador de loja Gerente de loja Gestor de produto comercial A Programador informático de 1.ª Técnico licenciado B	1 300,00 €

32- Produção de efeitos a partir de 1 de agosto de 2024 (inclusive).

V	Chefe de secção administrativo Chefe de sector Comprador Encarregado (carnes) Encarregado de armazém Encarregado de loja A Gestor de produto comercial B Programador informático de 2.ª Secretário de administração Supervisor de secção Técnico licenciado C Técnico/técnico administrativo A	1 140,00 €
VI	Chefe de secção/operador encarregado Eletricista-auto principal Encarregado de loja B Encarregado/chefe de *snack* Oficial de carnes principal Secretário de direção Técnico/técnico administrativo B	895,00 €
VII	Eletricista-auto especializado Eletricista principal Escriturário principal Fiel de armazém Mecânico principal Oficial de carnes especializado Operador de armazém principal Operador de hipermercado/supermercado/loja principal Panificador/pasteleiro principal Secretário Subchefe de secção administrativo Subchefe de secção Técnico/técnico administrativo C	875,00 €
VIII	Conferente Cozinheiro especializado Decorador especializado Desenhador especializado Eletricista especializado Eletricista-auto de 1.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* especializado Escriturário especializado Mecânico especializado Motorista de pesados Oficial de carnes de 1.ª Oficial serralheiro civil Oficial serralheiro mecânico Operador de armazém especializado Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado Operador informático de 1.ª Panificador/pasteleiro especializado Telefonista/rececionista especializado Vigilante especializado	855,00 €

IX	Cozinheiro de 1.ª Decorador de 1.ª Desenhador de 1.ª Eletricista de 1.ª Eletricista-auto de 2.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 1.ª Empregado de serviços externos de 1.ª Escriturário de 1.ª Mecânico de 1.ª Motorista de ligeiros Oficial de carnes de 2.ª Operador de hipermercado/supermercado/loja de 1.ª Operador de armazém de 1.ª Operador informático de 2.ª Panificador/pasteleiro de 1.ª Telefonista/rececionista de 1.ª Vigilante de 1.ª	845,00 €
X	Cozinheiro de 2.ª Decorador de 2.ª Desenhador de 2.ª Eletricista de 2.ª Empregado de mesa/bar/balcão/*snack* de 2.ª Empregado de serviços externos de 2.ª Escriturário de 2.ª Mecânico de 2.ª Operador de armazém de 2.ª Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2.ª Operador informático estagiário Panificador/pasteleiro de 2.ª Telefonista/rececionista de 2.ª Vigilante de 2.ª	835,00 €
XI	Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha Continuo Desenhador ajudante Escriturário estagiário Guarda Operador de armazém ajudante Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante Paquete Praticante carnes Praticante eletricista Praticante de eletricista-auto Praticante de mecânico Praticante de mesa/bar/balcão/*snack* Praticante de panificação/pastelaria Servente/ajudante de motorista Servente de limpeza	825,00 €

ANEXO IV

Subsídio de alimentação [33]

(*Revogado*.)

Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 217 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 145 000 trabalhadores.

Lisboa, 2 de agosto de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

José António Nogueira de Brito, na qualidade de presidente da direção.
Solange Farinha, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de agosto de 2024, a fl. 74 do livro n.º 13, com o n.º 227/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

33- Alteração publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, que entrou em vigor no dia 4 de outubro de 2022.