

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado.**Cláusula prévia**

A presente revisão altera o parcialmente o contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2022, com as retificações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2022 e as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2025 e procede à respetiva republicação, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 519.º n.º 3 do Código do Trabalho.

TÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito geográfico**

O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª**Âmbito pessoal**

1 - O presente CCT é vertical e aplica-se às empresas que exerçam as atividades livreira ou editorial, associadas da APEL, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Nos termos da lei, estima-se que se encontrem abrangidos pelo presente CCT cerca de 1080 empregadores e 4100 trabalhadores, que se enquadram nas carreiras profissionais melhor identificadas no anexo I.

Cláusula 3.ª**Vigência, denúncia e revisão**

1 - O presente CCT entra em vigor nos termos da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - As tabelas salariais constantes do anexo I, o valor do abono para fálhas, do subsídio de refeição, das ajudas de custo e das diuturnidades respeitantes entram em vigor em 1 de janeiro de 2026 e vigoram até 31 de dezembro de 2026.

3 - Qualquer das outorgantes pode denunciar a convenção com 90 dias de antecedência face ao seu termo de vigência, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte acompanhada de proposta negocial global.

4 - O presente CCT manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

TÍTULO II**Regras aplicáveis aos contratos de trabalho****CAPÍTULO I****Direitos e deveres das partes****SECÇÃO I****Disposições gerais****Cláusula 4.ª****Igualdade de género**

As partes obrigam-se a pugnar pela promoção e desenvolvimento de ações que permitam e promovam a igualdade de género.

Cláusula 5.^a**Deveres da entidade empregadora**

Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos da entidade empregadora:

- a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando estas, pela sua natureza e/ou localização, o justifiquem;
- b) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- c) 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;
- d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste CCT;
- e) Prestar às associações sindicais outorgantes informações relativas a este CCT;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho;
- g) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência da empresa.

Cláusula 6.^a**Deveres do trabalhador**

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos do trabalhador:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade empregadora nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe forem atribuídas, de acordo com a sua categoria profissional;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- e) Usar de urbanidade no local de trabalho e nas relações com o público;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos.

2 - O trabalhador pode requerer à entidade empregadora que as ordens ou instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em risco de responsabilização disciplinar ou criminal, ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 7.^a**Garantias do trabalhador**

1- É inteiramente vedado à entidade empregadora:

- 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 atue no sentido de violar direitos individuais ou coletivos previstos na lei ou neste CCT;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidade 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 de trabalho, salvo o disposto na lei e neste CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora 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 exceção dos casos previstos neste contrato, na lei ou nas situações de cessação do contrato de trabalho;
- h) Despedir o trabalhador, salvo nos casos previstos na lei.

2 - A violação do disposto no número anterior constitui a entidade empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos prejuízos causados pela infração.

Cláusula 8.^a**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação.

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

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 ou discriminação, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar.

5- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

SECÇÃO II**Formação profissional**Cláusula 9.^a**Princípio geral**

1- A formação profissional é reconhecida pelas partes outorgantes como um direito e um dever do trabalhador.

2- Cabe à entidade empregadora promover as ações de formação necessárias à adaptação dos trabalhadores a novos processos de trabalho ou tecnologias, à sua atualização permanente e valorização profissional.

3- O tempo destinado à formação profissional contínua deve observar como limite mínimo o estabelecido por lei, sem prejuízo da possibilidade de este ser aumentado sempre que tal for justificável.

CAPÍTULO II**Modalidades de contrato de trabalho**Cláusula 10.^a**Contrato a termo**

1- Além dos demais casos expressamente previstos na lei, podem ser celebrados contratos a termo nos seguintes casos:

- a) Períodos de grande acréscimo de atividade, nomeadamente nos períodos de desenvolvimento, produção e comercialização de livros escolares e manuais universitários, bem como nos do verão e do Natal;
- b) Feiras do livro de especial dimensão, nomeadamente as que se realizam anualmente nas cidades de Lisboa e Porto.

2 - Nos casos previstos no número anterior, o contrato pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3 - Além dos elementos identificados na cláusula anterior, do contrato a termo devem constar os seguintes elementos:

- a) O termo estipulado; e
- b) O respetivo motivo justificativo.

Cláusula 11.^a**Comissão de serviço**

1 - Além dos casos especialmente previstos na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos correspondentes às categorias de gestor de lojas, livreiro gerente, livreiro especialista, diretor, chefe de departamento, chefe de equipa, revisor especialista e editor especialista.

2 - O exercício de funções em comissão de serviço depende da celebração de acordo escrito entre o trabalhador e entidade empregadora, nos termos deste CCT e da lei.

3 - O empregador pode pôr termo à comissão de serviço, mediante comunicação dirigida ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão de serviço tenha durado até 2 anos ou por período superior, respetivamente.

Cláusula 12.^a**Período experimental**

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização ou compensação.

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

3 - Nos contratos por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a 6 meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a 6 meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte da entidade empregadora depende de aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 13.^a**Teletrabalho**

1 - O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2 - Cabe à entidade empregadora facultar os meios adequados para o exercício de teletrabalho.

3 - A entidade empregadora assegurará sempre o seguinte:

- a) Material de escritório;
- b) Ajuda de custo para fazer face ao acréscimo de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4 - A entidade empregadora deve fomentar práticas que permitam a manutenção da conexão entre colegas e com as instalações físicas.

5 - Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

6 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito ao pagamento de subsídio de refeição.

CAPÍTULO III**Objeto do contrato de trabalho**Cláusula 14.^a**Objeto do contrato de trabalho**

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

2 - A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT ou do regulamento interno da empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 15.^a**Classificação profissional**

1 - A cada trabalhador deverá ser atribuída uma categoria profissional dentro de cada carreira, nos termos previstos no anexo I ao presente CCT.

2 - Por razões de organização interna ou de representação externa, pode a entidade empregadora atribuir ao trabalhador outra designação profissional, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas no anexo I do presente CCT.

3 - Nos casos previstos no número anterior, é obrigatório que a categoria convencional do trabalhador seja indicada nos recibos de vencimento.

Cláusula 16.^a**Enquadramento profissional**

1 - A cada categoria corresponde uma remuneração mínima, nos termos previstos no anexo I.

2 - As categorias podem compreender um ou mais graus profissionais, em função da exigência das tarefas desempenhadas, da formação profissional e académica necessária ao seu desempenho, do grau de autonomia, da experiência na função e do esforço necessário ao adequado desempenho.

Cláusula 17.^a**Progressão automática**

Os trabalhadores das seguintes categorias serão automaticamente promovidos à categoria superior, após determinada antiguidade.

Categoria	Antiguidade
Livreiros de nível 1 a 6	2 anos
Escriturários de nível 1 a 6	2 anos

Cláusula 18.^a**Substituições temporárias**

1 - Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição dessa categoria durante o tempo que a substituição durar.

2 - No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 9 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 19.^a

Noção

1 - O trabalhador deve realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido, sem prejuízo das disposições seguintes.

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

Cláusula 20.^a

Deslocações em trabalho

1 - Por deslocação em trabalho entende-se a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho, quer permita o regresso diário do trabalhador ao seu local de residência, quer não permita.

2 - No caso de deslocação em trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento de ajudas de custo, nos termos previstos na cláusula 34.^a do presente CCT.

Cláusula 21.^a

Transferência de local de trabalho

1 - A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos da lei.

2 - A entidade empregadora deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

3 - Nos casos previstos no número anterior e sempre que o acréscimo do tempo de deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho for comprovadamente superior a 1 hora, a duração do acréscimo do tempo de deslocação deverá ser considerada como tempo de trabalho ou, em alternativa, ser o trabalhador compensado com igual redução.

4 - O trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, devendo alegar os prejuízos decorrentes da mudança, tendo direito à compensação prevista na lei.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais e de 8 (oito) horas diárias.

Cláusula 23.^a

Descanso semanal

1 - Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2 - Para os trabalhadores do comércio, o dia de descanso obrigatório deve coincidir com o domingo, devendo o dia de descanso complementar ser gozado, em regime rotativo, de segunda a sábado, coincidindo obrigatoriamente com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

3 - Para os trabalhadores dos armazéns, o dia de descanso semanal obrigatório coincide com o domingo e o dia de descanso compensatório coincide com o sábado, salvo acordo individual escrito em sentido contrário.

4 - Para os restantes trabalhadores, o descanso semanal coincide sempre com o sábado e o domingo, sendo sábado dia de descanso complementar e domingo dia de descanso obrigatório.

5 - Para os trabalhadores do comércio para os quais o domingo seja considerado dia normal de trabalho nos termos previstos na lei, os dias de descanso semanal são gozados, de forma rotativa, entre segunda e domingo, devendo o dia de

descanso obrigatório coincidir com o domingo e o dia de descanso complementar ser com sábado ou segunda-feira, pelo menos, uma vez por mês relativamente a cada trabalhador.

Cláusula 24.^a

Descanso diário

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção 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 funções fora do estabelecimento ou em mais do que um estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição específica no montante de:

- a) 25% da retribuição base na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
- b) 18% da retribuição base na modalidade de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;
- c) 10% da retribuição base na modalidade de observância do período normal de trabalho acordado.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1 - Ao trabalho suplementar é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes do número seguinte.

2 - Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar nos termos previstos por lei, até ao limite máximo de 150 (cento e cinquenta) horas anuais.

3 - A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador com filho de idade inferior a 12 (doze) meses não se encontram obrigados à prestação de trabalho suplementar.

4 - A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo em que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, devendo tal facto estar devidamente comprovado por atestado médico.

Cláusula 27.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 (vinte e uma horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 28.^a

Retribuição certa mínima

- I. 1 - As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as que constam do anexo
- 2 - O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

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

Sendo RM o valor da remuneração mínima mensal e n o período de trabalho semanal.

Cláusula 29.^a

Abono para falhas

1 - Os trabalhadores com funções de recebimento e/ou pagamentos terão direito a um abono para falhas no montante de 17,70 €.

2 - Não há lugar ao pagamento de abono para falhas sempre que a entidade empregadora assuma, de forma expressa, o risco por quebras ocasionais.

Cláusula 30.^a

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 6,00 €.

2 - O pagamento do subsídio indicado no número anterior é devido sempre que o trabalhador preste funções num período igual ou superior a 4 (quatro) horas diárias.

3 - Os trabalhadores a tempo parcial apenas têm direito ao pagamento de subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

4 - Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja abonada ajuda de custo para o pagamento de refeição, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição.

5 - Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado ao domingo, ao pagamento de subsídio de refeição no montante de 8,90 €.

Cláusula 31.^a

Trabalho normal prestado em dia feriado

O trabalho prestado em dia de feriado, em empresas dispensadas de encerrar nesse dia, confere ao trabalhador um acréscimo de 75 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição horária acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 %, se o trabalho for diurno;
- b) 100 %, se o trabalho for noturno;
- c) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 33.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 34.^a

Ajudas de custo

1- A entidade empregadora obriga-se a pagar ao trabalhador as despesas de deslocação, alojamento e alimentação efetuadas em deslocações de serviço, nos termos previstos na tabela seguinte:

- a) Ausência do local de trabalho dia inteiro 39,20 €;
- b) Ausência do local de trabalho meio dia com regresso à residência 10,25 €;
- c) Ausência do local de trabalho meio dia com alojamento 23,30 €.

2- A entidade empregadora poderá optar pelo pagamento das despesas efetivamente suportadas pelo trabalhador contra a apresentação das correspondentes faturas.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- As remunerações auferidas pelos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade por cada período superior a 2 (dois) anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de 3 (três) diuturnidades.

2- O valor de cada diuturnidade é de 14,00 €.

3- Em caso de promoção, nenhum trabalhador poderá vir a auferir retribuição inferior à que decorre da adição da retribuição mínima que auferia na categoria anterior com as diuturnidades a que tinha direito.

CAPÍTULO VII

Faltas, férias, feriados e licenças

Cláusula 36.^a

Pagamento de férias e subsídio de Natal

Os trabalhadores têm direito ao pagamento das férias e respetivo subsídio, nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores têm direito ao pagamento de subsídio de Natal, nos termos da lei.

2- O subsídio de Natal é pago até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeita.

Cláusula 38.^a

Feriados

1 - São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios, os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro, assim como o dia correspondente ao feriado municipal da localidade na qual o trabalhador tem o seu local de trabalho.

2 - O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade patronal, com informação aos sindicatos.

Cláusula 39.^a

Férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O período de férias anual tem duração mínima de 22 (vinte e dois) dias, com exceção dos casos especiais previstos na lei.

3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado, ou se tiver apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

5- Para efeitos do disposto no número anterior, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Faltas

A matéria das faltas é regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 41.^a

Licenças, parentalidade e estatuto trabalhador-estudante

As matérias das licenças, parentalidade e estatuto do trabalhador-estudante serão reguladas pelo disposto na lei.

CAPÍTULO VIII

Poder disciplinar

Cláusula 42.^a

Exercício do poder disciplinar

A entidade empregadora deve exercer o poder disciplinar nos termos e com os limites constantes da lei.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 44.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Em caso de cessação do contrato de trabalho a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador certificado com indicação do período de tempo durante o qual esteve ao seu serviço e a categoria ou categorias profissionais correspondentes às funções que desempenhou.

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

3- Deve ainda a entidade empregadora entregar ao trabalhador, seja qual for o motivo que fundamenta a cessação da relação laboral, os documentos necessários para que o trabalhador possa requerer a aplicação do regime de proteção social em situação de desemprego.

CAPÍTULO X

Benefícios sociais

Cláusula 45.^a

Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, total ou parcial, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade empregadora diligenciará no sentido de conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a indemnização paga pelo seguro por incapacidade parcial. O trabalhador terá ainda direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 da presente cláusula, a entidade empregadora pagará, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 46.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade empregadora pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano.

2- Durante o período de doença devidamente comprovada, e até ao limite máximo de 90 dias por ano, o trabalhador receberá por inteiro a retribuição líquida que ele auferiria caso se mantivesse ao serviço, reembolsando a entidade empregadora no quantitativo do subsídio da segurança social quando o receber.

3- Os três primeiros dias do período de doença devidamente comprovada apenas serão pagos se a baixa for de sete ou mais dias.

TÍTULO III

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 47.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora obriga-se a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2 - Sobre os trabalhadores impende a obrigação de cooperar para que seja assegurada a segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente cumprindo as normas e prescrições sobre esta matéria, bem como as instruções específicas determinadas pelo empregador.

Cláusula 48.^a

Medicina do trabalho

A entidade empregadora obriga-se a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos e para os efeitos previstos na lei.

TÍTULO IV

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 49.^a

Comissão paritária

1 - É constituída uma comissão com competência para interpretar o CCT e integrar as suas lacunas.

2 - A comissão é constituída por 3 representantes designados pela APEL e 3 representantes designados pelas associações sindicais outorgantes.

3 - Os representantes poderão ser assessorados, não tendo todavia os assessores direito de voto.

4 - A comissão só pode deliberar por unanimidade de votos e desde que se encontrem presentes 2 representantes de cada uma das partes.

5 - A comissão reúne mediante convocatória de qualquer uma das partes outorgantes, com indicação da agenda, local, data e hora, enviadas com 15 dias de antecedência, cabendo o secretariado da reunião à parte que a convocar.

6 - As deliberações da comissão, uma vez publicadas, consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante do CCT.

CAPÍTULO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste CCT.

2- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e com o CCT.

Cláusula 51.^a

Comunicação à empresa

1- As direções das associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos seus delegados por meio de carta registada com aviso de receção, 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 52.^a

Direito de reunião na empresa

1- A entidade empregadora obriga-se a permitir a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, pela CSE ou pela CIE, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- A entidade empregadora obriga-se a autorizar 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 efetivo, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- A entidade empregadora obriga-se a autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nos números anteriores desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar ao empregador com a antecedência mínima de um dia a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

Cláusula 53.^a

Delegado sindical

1- A entidade empregadora obriga-se a pôr à disposição do delegado sindical que o requeira um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores.

2- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 ou 8 horas por mês, consoante faça ou não parte da comissão intersindical.

Cláusula 54.^a**Quotização sindical**

1 - A entidade empregadora desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas devidas à associação sindical, mediante pedido que para tanto lhes seja dirigido por estes por escrito, com indicação do montante a descontar e da associação sindical beneficiária.

2 - A entidade empregadora obriga-se a entregar às associações sindicais os montantes de que são beneficiários nos termos do número anterior, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que dizem respeito.

TÍTULO V**Disposições finais**Cláusula 55.^a**Direitos adquiridos**

1 - Da aplicação do presente CCT não poderá resultar uma baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

2 - Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente CCT.

ANEXO I**Carreiras****I - Comércio e armazém**

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Comercial	Planeia e gere a relação da empresa com os clientes-chave no retalho. Apresenta as novidades do plano editorial. Analisa o <i>stock</i> nos clientes e o volume de devoluções, propõe reforços e ações promocionais. Prepara as propostas para as campanhas que são da iniciativa dos clientes. Analisa a rentabilidade da relação comercial.	Gestor de clientes	1 020,00 €
	Promove e vende mercadorias a retalhistas ou compradores por grosso. Analisa o stock nos clientes, recebe encomendas, apresenta novidades e propõe ações promocionais.	Vendedor sénior	980,00 €
		Vendedor júnior	975,00 €
	Promove, por qualquer meio, bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas. Avalia a aceitação de produtos pelo público. Estuda meios eficazes de divulgação de produtos e serviços. Pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas.	Delegado comercial	975,00 €
	É responsável pela colocação dos produtos em locais de venda ao público em cumprimento dos critérios definidos pela empresa, designadamente, em matéria de exposição, organização, validade, quantidade/stock e preço. Confere com a periodicidade definida o cumprimento de regras operacionais.	Repositor	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Livreiro	Desempenha com a necessária autonomia funções de responsável pela coordenação de um conjunto de livrarias ou de uma livraria com uma área comercial superior a 150m ² e cuja gestão apresente especial complexidade, designadamente por força da dimensão da equipa, pelas especificidades ao nível da gestão e aprovisionamento de mercadoria, pelas características específicas da clientela ou da zona comercial envolvente. Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , qualidade de serviço e outros definidos pela organização estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão.	Gestor de lojas	1 100,00 €
	Gere, coordena e dirige uma secção de livraria ou uma livraria, garantindo o seu bom funcionamento. Procura resolver litígios com clientes. É responsável pela verificação dos valores de caixa e das existências. Garante o acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, estabelecendo medidas corretivas sempre que necessário, depois de as validar com o superior hierárquico. É responsável pela implementação e cumprimento de todos os procedimentos internos e legais, comunicando-os aos colaboradores sob a sua supervisão.	Livreiro gerente	1 030,00 €
	Coordena uma secção de uma livraria. Procura resolver litígios com clientes. Participa na verificação dos valores de caixa e das existências e no acompanhamento e cumprimento dos objetivos de negócio, em termos de vendas, <i>stocks</i> , inventário, qualidade de serviço e outros definidos pela empresa, propondo medidas corretivas sempre que necessário.	Livreiro especialista	980,00 €
	Desempenha de forma polivalente todas as funções inerentes ao bom funcionamento da livraria, nomeadamente, receção, marcação, armazenamento, reposição e exposição de livros ou outros artigos, atendimento e acompanhamento de clientes, condução do processo de venda e recebimento dos valores devidos. Faz e colabora em inventários.	Livreiro nível 6	970,00 €
		Livreiro nível 5	962,00 €
		Livreiro nível 4	954,00 €
		Livreiro nível 3	946,00 €
		Livreiro nível 2	938,00 €
		Livreiro nível 1	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Cafeteiro	Coordena e executa os trabalhos da cafetaria, garantindo o seu bom funcionamento.	Chefe cafetaria	985,00 €
	Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e pratos de cozinha ligeira. Emprata e fornece os produtos aos clientes.	Cafeteiro	940,00 €
	Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da cafetaria.		
	Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de bebidas e refeições, por cuja conservação é responsável. Pode substituir o cafeteiro.	Copeiro	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Armazenista	Coordena a atividade do armazém e das pessoas que nele trabalham, garantindo o bom funcionamento do mesmo.	Encarregado de armazém	1 030,00 €
	Coordena uma secção do armazém e as pessoas que nela trabalham, procurando garantir o bom funcionamento da secção.	Sub-encarregado de armazém	1 005,00 €
	Executa, sob orientações do sub-encarregado de armazém ou do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de maior complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística, podendo coordenar atividades, projetos e equipas.	Operador de armazém especialista	985,00 €
	Executa, sob orientações do encarregado de armazém, tarefas mais exigentes do operador de armazém, tratando de temas de média complexidade que envolvam planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e logística.	Operador de armazém sénior	946,00 €
	Desempenha de forma polivalente todas as tarefas necessárias ao bom funcionamento do armazém, designadamente, os processos de receção, marcação, armazenagem e expedição de mercadorias e elaboração dos inerentes registos. Compete-lhe, igualmente, conduzir com zelo e diligência máquinas, gruas de elevação e empilhadoras. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.	Operador de armazém	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	1 205,00 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	1 125,00 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	1 065,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	1 120,00 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	1 050,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico	985,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo coordenador	1 030,00 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	990,00 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo especialista	980,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Administrativo 6	970,00 €
		Administrativo 5	962,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Administrativo 4	954,00 €
		Administrativo 3	946,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Administrativo 2	938,00 €
		Administrativo 1	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Apoio geral	Vigia as entradas e saídas dos trabalhadores, visitantes, mercadorias e correspondência das instalações da empresa. Encaminha os visitantes dentro da empresa. Recebe chamadas provenientes do exterior, dando-lhes o devido encaminhamento.	Rececionista	938,00 €
	Presta serviço numa central de contacto, sendo a primeira linha de atendimento das chamadas ou mensagens provenientes do exterior. Efetua chamadas internas e envia mensagens para o exterior. Presta informações a clientes sobre a empresa e os seus produtos e serviços.	Operador de centro de contacto	938,00 €
	Vela pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, pessoas, veículos e materiais.	Vigilante	1 015,95 €
	Assegura o transporte de pessoas ou mercadorias em adequadas condições de acondicionamento. Efetua a manutenção e limpeza dos veículos que estão sob a sua responsabilidade. Organiza o circuito diário das tarefas a realizar, definindo prioridades.	Distribuidor	930,00 €
	Assegura a entrega e/ou recolha de correspondência ou de mercadorias de pequeno porte entre estabelecimentos da empresa e/ou entre estabelecimentos da empresa e entidades externas.	Serviço externo	930,00 €
	Desempenha exclusivamente serviços de limpeza de quaisquer instalações da empresa.	Empregado de limpeza	930,00 €

2 - Carreiras do setor editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Tradução	Traduz e redige textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversão dos textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correta adaptação do texto sem alteração das ideias fundamentais do original e respeitando o estilo literário do autor.	Tradutor sénior	995,00 €
		Tradutor júnior	972,00 €
Revisão	Faz a leitura prévia de originais e de provas de texto, edita textos de forma a melhorar o original escrito por determinado autor ou texto traduzido, prepara o ficheiro para paginação e decide em conjunto com o editor qual o formato a seguir. Confirma a paginação. Faz leitura/ revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides e provas de cor finais das capas e texto das fichas de produto para o departamento comercial.	Revisor especialista	995,00 €
	Faz a leitura de provas de texto depois de paginado, faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro. Valida ozalides.	Revisor 2	972,00 €
	Faz contraprovas. Faz leitura/revisão de texto de capas e de todo o material promocional à volta do livro.	Revisor 1	946,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Edição	Executa, com elevada autonomia e com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade na área editorial em consonância com as orientações e objetivos definidos pela empresa, podendo coordenar atividades, projetos e equipas, na respetiva área editorial. Faz leitura prévia de originais. Assegura conformidade entre projeto editorial da chancela, os originais que vão sendo selecionados e o seu enquadramento no mercado. Supervisiona um tratamento contratual e administrativo adequado dos projetos. Elabora plano editorial de forma conexa com as escolhas previamente feitas. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial. Assegura coerência entre plano editorial e cronograma de produção. Assegura o bom cumprimento dos objetivos fixados no plano editorial. Assegura coerência gráfica e editorial nas obras, publicadas. Supervisiona informação e <i>marketing</i> dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros, sobretudo com os autores. Aprofunda as expectativas dos autores e agentes em consonância com os da editora. Integra as estratégias de <i>marketing</i> dos diversos projetos editoriais.	Editor especialista	1 120,00 €
	Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais mais convenientes tendo em vista o projeto em que se enquadra. Assegura a viabilização das propostas que aproximam os textos dos seus adequados cabimentos, orçamental e editorial. Assegura um correto tratamento contratual e administrativo dos projetos.	Editor	1 050,00 €
	Edita e revê textos. Participa na definição gráfica das obras, incluindo capa e textos de enquadramento - Biografia, textos de capa, contracapa e badanas.		
	Recolhe e divulga informação relevante para a promoção e <i>marketing</i> dos autores e das obras. Otimiza o relacionamento com terceiros envolvidos na produção da obra bem como com autores e agentes.	Assistente editorial	990,00 €
	Faz leitura prévia de originais. Inventaria e despista as propostas editoriais adequadas ao projeto em que se enquadra. Editar e revê textos. Fornece elementos relevantes para o projeto promocional e gráfico das obras.		

Lisboa, 31 de março de 2026.

Pela Associação Portuguesa de Editores e Livreiros:

Luís Miguel Neto Pauseiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Veigas Fortunato Bello, na qualidade de mandatária.

Depositado a 15 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 176/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE., n.º 28, de 29 de julho de 2026).