

Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outra/texto consolidado.

Alteração salarial e outras do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área**

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

Cláusula 2.^a**Âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa que sejam proprietários de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente ou Regiões Autónomas e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais signatárias.

2 - Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1650 trabalhadores ao serviço de 240 empresas.

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

1 - O presente CCT entra em vigor no 5.º dia posterior ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, vigorará pelo prazo de um ano e renova-se sucessivamente por igual período, podendo ser revista parcial ou globalmente, nos termos da lei e de protocolo negocial.

2 - Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, pode também aplicar-se o seguinte regime:

- a) Decorrido o prazo inicial de um ano, a denúncia pode ser feita por qualquer das partes, a todo o tempo, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global;
- b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos e pelo prazo previstos na lei.

3 - A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária entram em vigor à data da publicação e vigoram até 30 de junho de 2023.

CAPÍTULO II

Condições mínimas para admissão e acesso à profissãoCláusula 4.^a**Condições mínimas de admissão**

Só pode ser admitido a prestar trabalho quem tenha completado a idade mínima legal para trabalhar e que tenha concluído a escolaridade obrigatória à respetiva profissão.

Cláusula 5.^a**Período experimental**

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efectiva do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início daquele período.

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

3- O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

4 - Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

5- Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração prevista na lei.

CAPÍTULO III

Categorias e funçõesCláusula 6.^a**Enquadramento profissional**

1 - O trabalhador é enquadrado numa das categorias profissionais previstas no anexo II.

2 - Dentro de cada categoria profissional, o trabalhador é enquadrado num dos 3 escalões previstos no anexo II, conforme o grau de complexidade das atividades, dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

Cláusula 7.^a**Evolução profissional**

1- A evolução profissional dos trabalhadores verifica-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, mas também as necessidades e condições económicas do empregador.

2- A evolução profissional pode concretizar-se:

– No âmbito da mesma função, consubstanciando-se na alteração da atividade profissional determinada por maior exigência no exercício da função, seja ao nível dos conhecimentos e competências requeridos seja da complexidade das atividades e funções a desenvolver pelo trabalhador, o que se traduz na alteração do escalão da categoria;

– Por alteração de função, quando tal se revele adequado às competências e conhecimentos do trabalhador bem como às necessidades do empregador, o que pode traduzir-se, ou não, na alteração de categoria profissional.

3- A evolução profissional ocorre na sequência de proposta do superior hierárquico do trabalhador, tendo em consideração a avaliação de desempenho, podendo ser enquadrada em regulamento próprio de cada empresa.

Cláusula 8.^a**Avaliação de desempenho**

1- Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, dentro dos condicionalismos legais e do presente CCT, e observando uma escala de classificações que deve traduzir-se em Insuficiente, Bom e Muito Bom.

2- Da decisão cabe recurso, nos termos definidos nas normas internas sobre avaliação de desempenho, ou, na falta de definição, para o responsável máximo da empresa ou para quem ele mandar.

3- A avaliação do desempenho deve ter lugar durante o primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita, podendo o empregador fixar prazo diferente que não exceda o primeiro semestre de cada ano, e é obrigatória relativamente aos

trabalhadores com mais de 12 meses de antiguidade, que tenham prestado serviço efectivo durante seis meses do ano imediatamente anterior.

4- A avaliação do desempenho atenderá, entre outros factores, à aquisição de competências técnicas e aos elementos comportamentais, devendo o respetivo processo assegurar ao trabalhador os direitos de audiência e de recurso.

5- É considerada inexistente a avaliação, quando:

- a) Não conste de processo escrito;
- b) Não tenha sido assegurado ao trabalhador o direito de recurso hierárquico.

Cláusula 9.^a

Funções de direção, chefia e coordenação

1- O exercício das funções de direção, chefia e coordenação depende da nomeação pelo empregador, podendo o desempenho destes cargos cessar por iniciativa de qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, e devendo o empregador, em qualquer caso, definir, por escrito, a situação futura do trabalhador.

2- Considera-se subsídio de função, para efeitos da presente cláusula, tudo quanto, por virtude do exercício de cargos referidos no número anterior, os trabalhadores venham a receber acima da retribuição efetiva que antes auferiam.

3- O subsídio de função é inerente ao cargo que a ele dá direito, cessando automaticamente logo que o titular deixe de o exercer.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de diretor, subdiretor ou diretor-adjunto, ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, bem como funções de secretariado pessoal de qualquer desses cargos, mediante acordo escrito que deve conter:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão;
- d) No caso de trabalhador admitido em regime de comissão de serviço que se preveja permanecer na empresa, a atividade que vai exercer após cessar a comissão;
- e) O prazo previsível de exercício do cargo ou funções, condições de renovação e cessação.

2- O trabalhador ou o empregador podem pôr termo à comissão de serviço, mediante o aviso prévio legal, conferindo a cessação ao trabalhador o direito a uma compensação pecuniária, nos casos e montante previstos na lei.

CAPÍTULO IV

Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCT.

Cláusula 12.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou eleição ou por outros factos a ele respeitantes mas que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que

pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 14.^a

Definição e alteração do horário de trabalho

1- Nos termos e dentro dos limites da lei, compete à empresa a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, dos intervalos de descanso, bem como do descanso semanal.

2- Pode haver diferentes modalidades de horário, com desfazamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

3- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder seis horas consecutivas, sendo obrigatoriamente separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas.

4- Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a trinta minutos, durante a qual o trabalhador deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, tal interrupção compreendida no tempo de trabalho.

5- O horário de trabalho deve, sempre que possível, ser estabelecido ou modificado por mútuo acordo.

6- Na falta de acordo, compete ao empregador definir o horário de trabalho.

7- O horário de trabalho deverá ser afixado na empresa com a antecedência mínima de sete dias.

Cláusula 15.^a

Trabalho a tempo parcial

O regime do trabalho a tempo parcial é o previsto na lei, devendo a percentagem do período normal de trabalho semanal permitir, sempre que possível, a redução de um dia completo de trabalho em cada semana.

Cláusula 16.^a

Adaptabilidade

1- O Empregador poderá praticar períodos normais de trabalho definidos em termos médios, caso em que o limite diário fixado na cláusula 13.^a pode ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

3- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número 1 não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas num período de quatro meses.

5- A duração média do trabalho, para efeitos dos números 1 e 2 desta cláusula, deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

Cláusula 17.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 180 horas por ano.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias úteis de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, tendo por referência o saldo que exista no final de cada mês civil, sendo obrigatoriamente compensado nos 6 meses seguintes.

5- Nos termos da lei, cabe ao trabalhador apresentar, num prazo de 15 dias, proposta de redução de tempo de trabalho para compensar o saldo que for apurado no final do mês civil anterior.

6- Na ausência de proposta referida no número anterior, ou no caso de esta implicar prejuízo para o normal funcionamento da empresa, cabe ao responsável hierárquico a definição de um plano de redução de tempo de trabalho.

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

8- Caso não tenha sido efetuada a compensação no termos referidos dos números anteriores por razões imputáveis à empresa:

- a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;
- b) O total de horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago em dinheiro, pelo valor do trabalho suplementar.

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

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujo exercício das funções o justifique.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, e sem restrição do alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial não inferior a 25 % da respetiva retribuição base mensal.

4- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial de 10 % da respetiva retribuição base mensal.

5- Qualquer regime de isenção de horário de trabalho acordado em modalidade diferente das previstas nesta cláusula manter-se-á em vigor até que seja denunciado por uma das partes.

Cláusula 19.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, e a sua prestação só é obrigatória e o seu pagamento exigível quando determinado expressamente pela respetiva hierarquia.

2- Não se considera suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelos trabalhadores aos sábados, domingos e feriados, quando estes constituam dias normais de trabalho de acordo com o previsto no respetivo mapa de horário de trabalho e desde que assegurado o direito ao descanso semanal, por se tratar de actividade caracterizada pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção.

3- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente, a doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei, bem como o cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, de Segurança Social, assim como a frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos.

5- Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas na segunda parte do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo o empregador fornecer por escrito ao trabalhador a fundamentação da recusa do motivo invocado.

6- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

7- O trabalho suplementar, quando prestado em dia útil, dá lugar, a acréscimo de retribuição no valor de 30 % pela primeira hora ou fração desta e de 40 % por hora ou fração subsequente.

8- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal complementar, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 60 %.

9- O trabalho suplementar, quando prestado em dia de descanso semanal obrigatório, dá lugar a acréscimo de retribuição no valor de 75 %, e a um dia de descanso compensatório.

10- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, seguido de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, para além da retribuição prevista no número 8 da presente cláusula, dá também direito a um dia de descanso compensatório.

Cláusula 20.^a**Serviço de piquete**

1- As empresas podem organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se seguirá ao período normal de trabalho diário.

2- O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

Cláusula 21.^a**Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito aos dias descanso semanal consagrados no respetivo horário de trabalho, devendo, sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório coincidir, respetivamente, com o sábado e o domingo.

2- Quando, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

3- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida, em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou de forma descontinuada mas não repartida, caso em que o dia descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 22.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, são ainda considerados o feriado municipal da localidade onde o empregador tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do trabalhador e a Terça-Feira de Carnaval.

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

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval ou do feriado municipal, poderá ser observado, a título de feriado, o dia 24 de dezembro, desde que nisso acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Férias

O período anual de férias, bem como a sua marcação e alteração, regem-se pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a sua actividade durante o período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 25.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal consideradas.

Cláusula 26.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, com as ressalvas que a este respeito decorrem da legislação do trabalho e, em especial, as que constam do número seguinte.

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

- a) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, para além das que correspondam ao gozo do respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação;
- b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

- c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei;
- d) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
- e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição e antiguidade do trabalhador abrangerá os dias ou meio dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Se o trabalhador se apresentar para início ou reinício da prestação de trabalho, com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a prestação de trabalho durante essa parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 27.^a

Garantias do trabalhador

1- Para além de outras previsões legais, é vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções ou tratá-lo desfavoravelmente só por causa desse exercício;
- b) Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCT;
- c) Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- d) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;
- e) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- f) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- g) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;
- i) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;
- j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- l) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- m) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 28.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador, para além de outros previstos na lei, os seguintes:

- a) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem exercendo para terceiros as funções compreendidas no contrato de trabalho, salvo autorização escrita do empregador;
- b) Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e nesta convenção, nem prejudique os direitos e regalias do trabalhador;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, e cumprir o horário de trabalho;
- d) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;
- e) Manter válido o título que o habilita ao exercício da profissão para que foi contratado, quando tal for obrigatório por lei;
- f) Nas suas relações de trabalho em geral, observar os deveres de urbanidade e probidade, nomeadamente com os superiores hierárquicos e os companheiros de trabalho;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, designadamente comparecendo aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;
- h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso normal e acidentes;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- j) Não utilizar, em quaisquer sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais, informação recolhida no âmbito de trabalhos de que tenha sido incumbido pelos seus superiores hierárquicos;
- l) Não utilizar o endereço de correio electrónico disponibilizado pelo empregador para contactos alheios à sua actividade para a empresa, nomeadamente para obtenção de informação destinada a textos de opinião a publicar em sítios, blogs, redes sociais ou plataformas digitais.

Cláusula 29.^a**Deveres do empregador**

Para além de outras previsões legais, o empregador deve:

- a) Proporcionar boas condições de trabalho, em conformidade com as leis aplicáveis, designadamente no que se refere a normas de saúde e segurança no trabalho;
- b) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelo trabalhador, e fazer entrega das respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- c) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único apresentado anualmente, garantindo o cumprimento do disposto do regime de proteção de dados, estipulado na lei;
- d) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- e) Incluir, de forma actualizada, em regulamento interno ou em orientação escrita, seja qual for a sua modalidade desde que acessível a todos os trabalhadores, os procedimentos considerados indispensáveis ao cumprimento das normas legais sobre tratamento e protecção de dados pessoais.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 30.^a**Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 31.^a**Classificação da retribuição**

1- Entende-se por:

- a) Retribuição base - A que corresponde à atividade do trabalhador no período normal de trabalho que lhe tenha sido definido;
- b) Retribuição mensal - A retribuição mensal ilíquida a que o trabalhador tem direito, compreendendo a retribuição base e todas as prestações que, sendo devidas mensalmente e com carácter de permanência, sejam consideradas retribuição.

2- A base de cálculo de prestação complementar ou acessória é constituída pela retribuição base.

Cláusula 32.^a**Retribuição horária**

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

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

Sendo:

Rm o valor da retribuição mensal base e n o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 33.^a**Tabela salarial**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito às retribuições base mínimas constantes das tabelas do anexo I.

Cláusula 34.^a**Substituição temporária de chefias**

1- Os titulares de cargos de chefia são substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respectivos superiores hierárquicos ou por outras chefias.

2- Sempre que se verifique impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior, os titulares de cargos de chefia podem ser substituídos por outro trabalhador sem funções de chefia.

3- Enquanto um trabalhador sem funções de chefia estiver a substituir outro no exercício de um cargo de chefia, por um período mínimo de 5 dias seguidos, e apenas enquanto essa situação persistir, terá direito a receber um abono de valor correspondente à diferença entre a sua retribuição mensal e a estabelecida como mínimo da categoria de substituição.

Cláusula 35.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias., não contando para este efeito o disposto no número 3 do artigo 238.º do CT.

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

Cláusula 36.^a**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deverá ser pago, de preferência, juntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que respeita, e nunca depois do dia 7 de dezembro do mesmo ano.

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

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

Cláusula 37.^a**Subsídio de refeição**

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição equivalente, no mínimo, ao valor máximo não tributável, em numerário ou em cartão, consoante acordo entre empregador e trabalhador, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 38.^a**Deslocações em serviço**

1- O regime das deslocações em serviço poderá ser estabelecido em regulamento interno do empregador, que não pode fixar condições que determinem tratamento menos favorável para o trabalhador do que o constante do número seguinte.

2- Na falta de regulamento interno, observam-se as seguintes regras:

- a) O empregador pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções fora do seu local de trabalho;

- b) Consideram-se deslocações em serviço as realizadas num raio superior a 30 km de distância do posto de trabalho, independentemente da duração e meios de transporte a utilizar, desde que determinadas ou previamente autorizadas pela respetiva chefia, podendo ser classificadas como:
- i) Pequenas deslocações - As que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;
- ii) Grandes deslocações - As que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual;
- c) O tempo de serviço em deslocação é o que for despendido na prestação efetiva de trabalho, acrescido do tempo gasto em transportes;
- d) As despesas com transportes e comunicações referentes às deslocações em serviço referidas no número um, desde que justificadas e devidamente comprovadas, serão integralmente pagas pelo empregador, que pode definir em regulamento próprio valores máximos de reembolso;
- e) Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo diária, de valor equivalente ao valor máximo não tributável;
- f) Sempre que o serviço externo implique a deslocação ou disponibilidade do trabalhador antes das 8h00 ou após as 23h00, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo não inferior a 10 % dos valores previstos nas alíneas d) e e) por cada refeição efetuada;
- g) Quando o trabalhador o solicitar, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis poderá ser-lhe adiantado, mediante autorização dos respetivos responsáveis, devendo o trabalhador regularizar esse adiantamento no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 39.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores encarregados de efetuar recebimentos ou pagamentos de forma permanente e continuada, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % da sua retribuição constante do anexo I.

Cláusula 40.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores que prestam serviço regular em turnos nocturnos, a retribuição mensal, férias e respectivo subsídio de Natal serão de acordo com o estabelecido no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Procedimento disciplinar

Cláusula 41.^a

Poder disciplinar

No exercício do poder disciplinar o empregador obedece ao disposto no Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais

Cláusula 42.^a

Meios indispensáveis ao exercício da profissão

1- O empregador obriga-se a proporcionar aos trabalhadores os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2 - Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

Cláusula 43.^a**Utilização de viatura própria**

1- Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os trabalhadores, para trabalhos específicos de que sejam encarregados, aceitar a utilização de viatura própria.

2- Nas situações referidas no número 1, o trabalhador tem direito a, por cada quilómetro percorrido, auferir a importância definida pela empresa, tendo por referência os valores em vigor na Função Pública.

Cláusula 44.^a**Formação profissional**

1- O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos trabalhadores ao seu serviço, designadamente organizando ações de formação e facilitando-lhes a participação em ações relacionadas com o exercício da suas funções, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2- As ações de formação devem ter como objetivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3- As ações de formação a frequentar pelos trabalhadores devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites.

Cláusula 45.^a**Pacto de permanência**

1- As partes podem convencionar que o trabalhador se obriga a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador por despesas avultadas feitas com a sua formação profissional.

2- O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Cláusula 46.^a**Segurança e saúde no trabalho**

O empregador assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

Cláusula 47.^a**Complemento do subsídio de doença, pensões por acidente, reforma e 13.º mês**

1- As empresas obrigam-se a manter em termos do contrato individual de trabalho a subsistência dos benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social, fixados por convenções coletivas de trabalho anteriores a dezembro de 1979 e de que eram beneficiários os trabalhadores então abrangidos por essas convenções.

2- A empresa obriga-se a manter actualizado o vencimento do trabalhador na situação de doença, de acordo com revisões de remuneração da respectiva categoria que eventualmente se verifiquem durante essa situação.

Cláusula 48.^a**Revogação da convenção anterior**

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2008.

2- Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos trabalhadores por efeito da entrada em vigor da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- A comissão paritária terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar, a tentativa de resolução por conciliação de conflitos entre trabalhadores e empresas associados nas entidades outorgantes, a deliberação sobre a criação de uma profissão ou nova categoria profissional, bem como o desenvolvimento de estratégias com vista à implementação de boas práticas nas relações laborais do setor.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

4- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se as retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

5- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

6- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

7- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

8- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

9- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros, e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subseqüentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

10- As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, em voto secreto.

11- Os casos que versem sobre matérias omissas ou de interpretação deverão ser deliberados por unanimidade e ser a deliberação remetida ao ministério competente na área das relações de trabalho, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

Cláusula 50.^a

Integração nas categorias

1- Os trabalhadores passam a ser classificados em 5 grupos.

2- Os trabalhadores são integrados no grupo referente às funções que desempenham, de acordo com a avaliação da empresa, numa das categorias previstas no anexo I ou numa função de chefia ou coordenação, caso a exerçam.

3- Em cada categoria os trabalhadores serão integrados em escalões que traduzem o impacto e o grau de complexidade das atividades, bem como dos conhecimentos e das competências requeridos para o desenvolvimento das respetivas funções.

- 1.º escalão - Básico;
- 2.º escalão - Intermédio;
- 3.º escalão - Superior.

4- Nenhum trabalhador poderá, por efeito da aplicação das regras de integração previstas nos números anteriores, passar a auferir uma retribuição base inferior ao valor da retribuição efectiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 51.^a

Efeitos na retribuição

1- Se da aplicação do previsto na cláusula 50.^a resultar uma retribuição base superior a 5 por cento em relação ao valor da retribuição efectiva, auferida à data da entrada em vigor da presente CCT, a diferença devida pela integração no grupo e o escalão resultantes desta convenção será regularizada em cada um dos anos seguintes, mediante o pagamento de uma actualização anual nunca inferior a 3 por cento.

2- Quando a retribuição base auferida pelo trabalhador na vigência de convenções anteriores for superior à retribuição efectiva devida por força das mesmas convenções, consideram-se as diuturnidades integradas e satisfeitas na referida retribuição base, calculadas na proporção dos meses vencidos à data da entrada em vigor da presente convenção.

3- Para efeitos do disposto na presente cláusula, bem como do disposto na cláusula 50.^a, a retribuição efectiva é constituída pela retribuição base e diuturnidades.

4- Nos casos em que o trabalhador aufera retribuições acessórias por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação do disposto na cláusula 50.^a resultar uma retribuição base superior à retribuição efectiva à data da entrada em vigor da presente CCT, as empresas podem beneficiar de um período de transição de 90 dias para a aplicação das cláusulas de expressão pecuniária previstas na presente convenção.

5- A proposta de recomposição salarial não pode conter:

- a) Uma retribuição mensal inferior à decorrente da aplicação da tabela salarial constante do anexo I à presente CCT;
- b) Retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção;
- c) Retribuição mensal inferior à que o trabalhador vinha auferindo, acrescida de três por cento.

6- O acordo entre o empregador e o trabalhador, nos termos do número anterior, retroagirá os seus efeitos à data da entrada em vigor da presente CCT.

§ único. O recurso ao período de transição depende de inequívoca manifestação de vontade do respectivo empregador nesse sentido, mediante comunicação escrita às entidades signatárias da presente convenção, dentro dos 15 dias posteriores à sua entrada em vigor.

ANEXO I Tabelas de remunerações

1- As retribuições de base dos trabalhadores abrangidos por este CCT resultam da aplicação da seguinte tabela de remunerações mínimas:

Categorias	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3
Técnico superior	815,00 €	835,00 €	855,00 €
Técnico especialista	750,00 €	770,00 €	800,00 €
Técnico assistente	735,00 €	740,00 €	745,00 €
Administrativo/operacional	720,00 €	725,00 €	730,00 €
Trabalhador serviços gerais	705,00 €	710,00 €	715,00 €

2- Os estagiários auferirão uma retribuição de base mensal equivalente a 80 % do vencimento da categoria e escalão de entrada.

3- Os cargos de direção e coordenação referidos no anexo III, auferem remuneração que não pode ser inferior a quinze por cento acima da remuneração prevista para o técnico superior indicada no número 1 do presente anexo.

ANEXO II

Categorias e funções profissionais

A

Categorias profissionais

- Técnico superior;
- Técnico especialista;
- Técnico assistente;
- Administrativo/operacional;
- Trabalhador serviços gerais.

Descrição de funções:

Técnico superior - Compreende tarefas e funções com elevado grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, que requerem o domínio de conhecimentos teóricos e de competências técnicas, e que poderão abranger, designadamente:

- Apoiar o desenvolvimento de negócios através da preparação e execução de atividades, políticas e programas, tendo em vista o cumprimento dos objetivos e da estratégia da unidade a que estiver afeto, equacionando a utilização eficiente dos recursos;
- Estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica de molde a resolver problemas e desenvolver novas soluções ou negócios na respetiva área de atuação;
- Elaborar, autonomamente ou em equipa, pareceres e projetos e executar atividades de apoio geral ou especializado;
- Representar a unidade a que estiver afeto em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por orientações superiores;
- No âmbito das suas funções poderá coordenar, sempre que necessário, a atividade de outros técnicos ou equipas.

Técnico especialista - Compreende as tarefas e funções que requerem um domínio de conhecimentos e de técnicas especializadas, com elevado cariz prático e significativo grau de responsabilidade, autonomia e/ou complexidade, dentro das orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente em áreas técnicas, manutenção e de produção:

- Operar, monitorizar, manter e inspecionar instalações, sistemas e/ou equipamentos;
- Reparar avarias e executar as ações corretivas necessárias.

Técnico assistente - Compreende as tarefas e funções que requerem conhecimentos e técnicas específicas, orientadas para a concretização de atividades de cariz prático, administrativo ou operacional, de aplicação de métodos e processos práticos com alguma complexidade e variabilidade, em respeito pelas orientações e regras definidas, que, conforme a área de atuação, poderão abranger, designadamente:

Em áreas administrativas:

- Registo, organização, arquivo, cálculo e recuperação de informação e execução de tarefas administrativas e operações de manuseamento de dinheiro, organização de viagens e pedidos de informação.

Administrativo/Operacional - Compreende as tarefas e funções simples, concretas e bem determinadas, de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos práticos de reduzida complexidade, com base em orientações superiores bem definidas, no âmbito da respetiva área de atuação.

Trabalhador serviços gerais - Compreende as tarefas operacionais (manuais ou mecanizadas) de natureza elementar e de âmbito limitado, que não requerem conhecimentos ou competências específicos, com base em processos simples, no âmbito da respetiva área de atuação.

B

Direção e coordenação

Diretor - Compreende as tarefas e funções de direção que consistem designadamente em:

- Em articulação com a gestão executiva da empresa e com os diretores de outros departamentos, definir a estratégia e o modelo de organização e funcionamento da unidade sob sua gestão, planeando, coordenando, controlando e desenvolvendo as atividades decorrentes da respetiva missão, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e benefício para a empresa;
- Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;
- Garantir a disponibilização de informação relacionada com a unidade sob sua gestão, bem como quaisquer análises pedidas pela gestão executiva da empresa, por forma a garantir toda a informação necessária à tomada de decisão e ao controlo do negócio;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos;
- Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com carácter temporário ou duradouro, nomeadamente, clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas e acionistas.

Subdiretor - O subdiretor situa-se a nível hierárquico, imediatamente inferior a diretor.

- É o trabalhador que, a nível de direção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes atividades da competência do diretor, cabendo-lhe substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos.

Coordenador - Compreende as tarefas e funções de chefia e coordenação que poderão abranger, designadamente:

- Em articulação com o(s) respetivo(s) diretores e com as restantes chefias e coordenadores, definir o modelo de organização e funcionamento da área sob sua gestão;
- Gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar o uso eficiente dos recursos afetos à unidade sob sua chefia ou coordenação;
- Planear, coordenar, controlar e desenvolver a missão da área sob sua gestão, definindo objetivos de atuação, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência da área e os procedimentos internos existentes;
- Controlar o cumprimento dos planos de atividade, os resultados obtidos e a eficiência das tarefas dependentes, com o objetivo de satisfazer as necessidades dos clientes, equacionando a melhor relação qualidade-custo e lucro para a estrutura onde se insere;
- Liderar e gerir a equipa de trabalho e supervisionar o respetivo desempenho, de modo a garantir o seu enquadramento e motivação para o cumprimento dos objetivos da unidade sob sua gestão, promovendo o seu desenvolvimento, produtividade e alinhamento com os valores e cultura da empresa;
- Representar a empresa ou organização em negociações com pessoas ou entidades externas de alguma forma envolvidas com a organização, com carácter temporário ou duradouro - clientes, fornecedores, entidades públicas ou privadas, acionistas (...);
- Executar tarefas, de acordo com o plano de atividades definido e proceder à avaliação dos resultados alcançados na respetiva área de atuação.

Coordenador-adjunto - É o trabalhador que colabora na elaboração das decisões no exercício das atividades do coordenador, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

ANEXO III

Reclassificação e eliminação de categorias

Técnico superior:
Contabilista
Técnico de contas
Técnico de computadores
Inspector de vendas
Programador
Técnico de eletrónica
Tesoureiro
Técnico especialista:
Desenhador maquetista
Desenhador de arte finalista

Guarda-livros
Maquetista
Oficial de conservação qualificado
Orçamentista
Operador de telecomunicações
Revisor principal
Secretário de direção/administração
Técnico de publicidade
Tradutor
Redator de publicidade
Secretário de redação
Técnico assistente:
Prospetor de vendas
Revisor
Arquivista
Caixa
Primeiro-caixeiro
Catalogador
Correspondente em línguas estrangeiras
Primeiro-escriturário
Fotógrafo de laboratório
Operador de registo de dados
Paginador
Cobrador
Fiel de armazém
Delegado de publicidade (*)
Segundo-escriturário
Segundo-caixeiro
Motorista de ligeiros
(*) Remuneração mista, parte fixa e comissões
Administrativo/operacional:
Terceiro-escriturário
Terceiro-caixeiro
Rececionista
Contínuo
Estafeta
Porteiro
Trabalhadores dos serviços gerais:
Empregado de limpeza
Categorias profissionais eliminadas:
Caixeiro-encarregado
Chefe de equipa eletricista
Chefe de equipa construção civil
Chefe de equipa metalúrgico
Encarregado de refeitório ou cantina
Afinador de máquinas de 1. ^a
Canalizador de 1. ^a
Carpinteiro de limpos de 1. ^a
Cozinheiro
Despenseiro
Eletricista oficial
Estucador de 1. ^a
Mecânico de automóveis de 1. ^a
Montador-ajustador máquinas de 1. ^a

Motorista de pesados
Pedreiro de 1. ^a
Pintor de 1. ^a
Serralheiro civil de 1. ^a
Serralheiro mecânico de 1. ^a
Torneiro mecânico de 1. ^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1. ^a
Afinador de máquinas de 2. ^a
Ajudante de motorista
Canalizador de 2. ^a
Empregado de balcão
Empregado de refeitório ou cantina
Estucador de 2. ^a
Carpinteiro de limpos de 2. ^a
Copeiro
Mecânico de automóveis de 2. ^a
Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a
Motorista de ligeiros
Pedreiro de 2. ^a
Pintor de 2. ^a
Serralheiro civil de 2. ^a
Serralheiro mecânico de 2. ^a
Torneiro mecânico de 2. ^a
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a
Afinador de máquinas de 3. ^a
Canalizador de 3. ^a
Costureira
Fundidor de chumbo
Fundidor de material branco e filetes
Fundidor de tipo
Lubrificador
Mecânico de automóveis de 3. ^a
Montador-ajustador de máquinas de 3. ^a
Pré-oficial eletricista do 2.º ano
Serralheiro civil de 3. ^a
Serralheiro mecânico de 3. ^a
Torneiro mecânico de 3. ^a
Pré-oficial electricista do 1.º ano
Servente da construção civil
Embalador
Operador metalúrgico não especializado
Praticante metalúrgico do 3.º ano
Ajudante eletricista do 2.º ano
Caixeiro-ajudante do 2.º ano
Praticante metalúrgico do 2.º ano
Ajudante eletricista do 1.º ano
Caixeiro-ajudante do 1.º ano
Praticante metalúrgico do 1.º ano
Aprendiz electricista do 1.º ano
Aprendiz metalúrgico de 16 anos
Praticante de comércio do 1.º ano
Auxiliar de estereotipia
Auxiliar de impressão tipográfica
Estagiário gráfico do 1.º ano
Estagiário gráfico do 3.º ano (composição a frio)

Estagiário de operador de máquinas contabilidade
Estagiário de operador de máquinas auxiliares
Estagiário de operador de telefoto
Estagiário de operador de telex/teletipista
Estagiário de perfurador-verificador
Expedidor-distribuidor
Guarda-vigilante
Operador manual (mais de três anos)
Operador de máquinas (grupo III)
Ajudante de estereotipia
Ajudante de impressão tipográfica
Auxiliar gráfico do 4.º ano
Empregado auxiliar
Serviço de apoio
Estagiário gráfico do 1.º ano (composição a frio)
Estagiário expedidor distribuidor
Operador de máquinas (grupo II)
Operador manual (2.º e 3.º anos)
Auxiliar gráfico do 2.º ano
Tirocinante do 2.º ano
Aprendiz gráfico do 4.º ano
Aprendiz eletricitista do 2.º ano
Aprendiz metalúrgico de 17 anos
Paquete de 17 anos
Praticante do comércio 3.º ano
Tirocinante do 1.º ano
Aprendiz gráfico do 3.º ano
Paquete de 16 anos
Praticante de desenho do 3.º ano
Aprendiz gráfico dos 1.º e 2.º anos
Paquete de 15 anos
Praticante de desenho dos 1.º e 2.º anos
Compositor manual
Compositor mecânico
Controlador
Codificador-preparador (fotocomposição)
Estagiário documentalista
Esteno-dactilógrafo
Fotógrafo de fotogravura
Fotógrafo litógrafo
Fotogravador-retocador
Fundidor monotipista
Gravador de rotogravura
Impressor de rotogravura
Impressor de litografia
Impressor litográfico
Montador de fotogravura
Montador litógrafo
Operador de fotocompositora
Operador de telefoto
Operador de telex/teletipista
Programador e fabrico (com mais de um ano)
Provista-cromista
Retocador de litografia

Teclista
Teclista monotipista
Técnico estagiário de electrónica
Transportador de fotogravura
Transportador de litografia
Zincógrafo-fotogravador
Cortador de guilhotina
Desenhador com mais de quatro anos
Estereotipador
Galvanoplasta
Operador de máquinas (grupo IV)
Rectificador de cilindros (rotogravura)
Estagiário do 2.º ano
Estagiário do 4.º ano (composição a frio)
Fiscal
Operador de máquinas auxiliares
Operador de máquinas de contabilidade
Operador de máquinas de expedição
Perfurador-verificador
Programador de fabrico até um ano
Provista
Recebedor
Telefonista até 16 postos suplementares
Desenhador de dois a quatro anos
Estagiário escriturário do 2.º ano
Estagiário gráfico do 2.º ano (composição a frio)
Apontador
Auxiliar gráfico do 3.º ano
Desenhador até dois anos
Auxiliar gráfico do 1.º ano
Operador de máquinas (grupo I)
Operador manual (1.º ano)
Revisor estagiário
Arquivista estagiário
Estagiário de delegado de publicidade
Estagiário de secretário de direção/administração
Estagiário de escriturário secretaria de redacção
Estagiário de escriturário do 1.º ano
Praticante de comércio do 2.º ano
Fotógrafo-litógrafo cromista
Montador-litógrafo cromista
Operador de fotocomposição directa
Encadernador
Escriturário da secretaria da redacção
Telefonista com mais de 16 postos suplementares
Operador de sistema de fotocomposição

Lisboa, 30 de junho de 2022.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

Carlos Neves, na qualidade de mandatário:

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

SINDCES- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de julho de 2022, a fl. 199 do livro n.º 12, com o n.º 169/2022, 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 29/07/2022).