



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) .....	1453
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE – Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ....	1454
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	1455
- Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) .....	1457
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) .....	1458
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) .....	1460

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) .....	1461
--	------

#### **Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial .....	1462
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial .....	1463
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1464
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	1538
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outras .....	1541
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras .....	1544
- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1545
- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1604
- Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	1654
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1670
- Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras .....	1685
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1689
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1712
- Acordo de empresa entre a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro - Integração em níveis de qualificação .....	1737
- Acordo de adesão entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros .....	1738
- Acordo de adesão entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA .....	1738

#### **Decisões arbitrais:**

...

#### **Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Inspetores de Investigação, Fiscalização e Fronteiras - SIIFF- Constituição ..... 1739
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo - SITEC - Cancelamento ... 1747

**II – Direção:**

- União Local dos Sindicatos de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal/CGTP-IN - Eleição ..... 1747
- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Eleição ..... 1747

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Eleição ..... 1748
- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Eleição ..... 1748
- APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas - Eleição ..... 1748

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Constituição ..... 1749

**II – Eleições:**

- Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA - Eleição ..... 1757
- Companhia de Seguros Tranquilidade, SA - Substituição ..... 1758
- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Substituição ..... 1758

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Automóveis Citroën, SA - Convocatória .....	1758
- CITRI - Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória .....	1758
- OCP - Portugal - Produtos Farmacêuticos, SA - Convocatória .....	1759

**II – Eleição de representantes:**

- ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição .....	1759
- CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Eleição .....	1759
- Laboratórios ATRAL, SA - Eleição .....	1759
- Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Eleição .....	1760
- STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1760
- Randstad II - Prestação de Serviços, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1760

**Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego***

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)**

As alterações dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), respetivamente, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade da indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações

que outorgaram as convenções.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação das convenções se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 90,7 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas sa-

lariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando ainda que as convenções são substancialmente idênticas procede-se, conjuntamente, à extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade da indústria de tripas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

O contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, eletrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria, assim como atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.



Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção com âmbito parcialmente coincidente, outorgada por diferente associação e empregadores, a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, assegura-se na medida do possível a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017, na sequência do qual a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL deduziu oposição à extensão da convenção coletiva aos trabalhadores por si representados. Atendendo a que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico e a FEPCE - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na

associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número 1 não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.



22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

### Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 71,8 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que existe no setor de atividade outra convenção coletiva outorgada por diferente associação de empregadores, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por

oposição desta federação, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

### Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social nos termos do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, nos termos do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais de fabricação, projeto, investigação, engenharia de *software* e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não se aplica a trabalhadores filia-

dos em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Nota justificativa**

Os contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associa-

ção de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrangem no território do Continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das referidas convenções a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 74,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e ainda por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

Tendo em consideração que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão dos contratos coletivos em causa.

**Projeto de portaria de extensão dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes dos contratos coletivos entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos), publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

3- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Re-

talhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

**Artigo 2.º**

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

**Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e



Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, abrangem no território do Continente as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área da convenção existem outras convenções celebradas entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e diversas associações sindicais, também aplicáveis ao comércio grossista de produtos farmacêuticos, pelo que é conveniente assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa. Neste sentido, a presente extensão, seguindo os termos das extensões anteriores, não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR, nem os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e

económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

**Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio grossista de produtos farmacêuticos e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

**Artigo 2.º**

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

**Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

**Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de exploração em regime de concessão e com fins lucrativos de cantinas e refeitórios e ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de

2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 87,6 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

**Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refei-

tórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respetivas instalações, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

22 de maio de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

#### **Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2013, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.



**Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas,

Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de controlo de pragas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade mencionada na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

**Artigo 2.º**

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês da publicação da presente portaria.

**CONVENÇÕES COLETIVAS**

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 33 empregadores e a 5560 trabalhadores.

3- A presente revisão altera as tabelas salariais da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Junho de 2016.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

A	Director	915,00 €
B	Chefe de área	880,00 €
C	Contabilista	809,00 €
D	Supervisor de equipa	708,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	650,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	642,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	585,00 €
H	Operário não especializado	557,00 €
I	Estagiário	473,50 €

\* A extinguir quando vagar.



Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2017.

Porto, 14 de Março de 2017.

Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.  
Maria Antónia Cadillon, mandatária.  
Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

**Declaração**

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 23 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 83/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial**

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou colectivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 15 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato colectivo de trabalho é aplicável a 41 empregadores e a 5733 trabalhadores.

3- A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2016.

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

A	Director	915,00
B	Chefe de área	880,00

C	Contabilista	809,00
D	Supervisor de equipa	708,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	650,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	642,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	585,00
H	Operário não especializado	557,00
I	Estagiário	473,50

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Março de 2017.

Porto, 14 de Março de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

*Rosa Ivone Martins Nunes*, mandatário.  
*Maria Antónia Cadillon*, mandatário.  
*Maria Emília Gil Ramos Roseiro*, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

*Alexandrina Maria da Mota Alves Castro*, mandatário.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, mandatário.  
*António Manuel dos Santos Figueiredo*, mandatário.  
*Manuel Alberto da Silva Faria*, mandatário.  
*Ana Maria Gomes de Pinho Bastos*, mandatário.  
*Cândida Portela*, mandatário.

Depositado em 23 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 82/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, 1.ª série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2016 e texto consolidado.

**Cláusula 1.ª**

**(Área e âmbito)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27300 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência e denúncia)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2017 e até 28 de Fevereiro de 2017, nos seguintes termos:
  - a) As tabelas salariais A e A1, vigorarão de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017;
  - b) As tabelas salariais B e B1, vigorarão de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018.
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 5.ª**

**(Condições de admissão)**

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (republicada pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto-Lei n.º 301/93, de 31 de Agosto, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, Lei n.º 65/2015, de 3 de Julho, de acordo com a idade do trabalhador.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Tipos de faltas)

- 1- (*Mantém-se.*)
- 2-
  - a) (*Mantém-se.*)
  - b) (*Mantém-se.*)
  - c) (*Mantém-se.*)
  - d) (*Mantém-se.*)
  - e) (*Mantém-se.*)
  - f) (*Mantém-se.*)
  - g) (*Mantém-se.*)
  - h) (*Mantém-se.*)
  - i) (*Mantém-se.*)
  - j) (*Mantém-se.*)
- k) As dadas em virtude da doação de sangue, nos termos do Decreto-Lei n.º 294/90, de 21 de Setembro, Portaria n.º 255/2011, de 1 de Julho e Lei n.º 37/2012, de 27 de Agosto.
- 3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2016 e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I

3.11- Acolchoaria - Substituir a designação da categoria profissional de montador por operador/a de máquinas de acolchoar, com a mesma definição de funções e enquadramento, a saber:

*Operador(a) de máquinas de acolchoar* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acolchoado.

4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pela legislação específica - Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornhalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

5.3- Compras, vendas e marketing - Substituir a designação da categoria profissional de vendedor, por assistente comercial ou vendedor, com a mesma definição de funções e enquadramento, a saber:

*Assistente comercial ou vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

ANEXO I-A

4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pela legislação específica - Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornhalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

5.3- Compras, vendas e marketing - 5.3 - Compras, vendas e marketing - Substituir a designação da categoria profissional de vendedor, por assistente comercial ou vendedor, com a mesma definição de funções e enquadramento, a saber:

*Assistente comercial ou vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

ANEXO I-B

5.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pela legislação específica - Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornhalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

6.3- Compras, vendas e marketing - 5.3 - Compras, vendas e marketing - Substituir a designação da categoria profissional de vendedor, por assistente comercial ou vendedor, com a mesma definição de funções e enquadramento, a saber:

*Assistente comercial ou vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

ANEXO II

**Trabalhadores fogueiros - Admissão**

Não é permitida às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

*Ajudante de fogueiro* - E o/a profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho.

ANEXO III

Grupo D - substituir a categoria profissional de vendedor(a) da área 5.3, por assistente comercial ou vendedor(a).

Grupo H - substituir a categoria profissional de montador(a) da área 3.11, por operador(a) de máquinas de acolchoar.

ANEXO III-A

Grupo D - substituir a categoria profissional de vendedor(a) da área 5.3, por assistente comercial ou vendedor(a).

ANEXO III-B

Grupo D - substituir a categoria profissional de vendedor(a) da área 6.3, por assistente comercial ou vendedor(a).

ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>

deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A, em vigor de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	925,00 €
B	800,00 €
C	694,00 €
D	622,00 €
E	580,00 €
F	557,00 €
G	557,00 €
H	557,00 €
I	557,00 €
J	557,00 €

Tabela salarial B, em vigor de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	959,00 €
B	834,00 €
C	729,00 €
D	656,00 €
E	611,00 €
F	564,00 €
G	561,00 €
H	560,00 €
I	558,50 €
J	558,00 €

ANEXO V

**Sector administrativo**

**Tabela salarial e subsídio de refeição  
Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados,  
passamanarias e tapeçaria**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A1, em vigor de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	887,00 €
B	823,00 €
C	775,50 €
D	713,50 €
E	697,00 €
F	622,00 €
G	559,00 €
H	557,00 €



Tabela salarial B1, em vigor de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	916,00 €
B	852,00 €
C	804,00 €
D	741,00 €
E	726,00 €
F	653,00 €
G	586,00 €
H	558,00 €

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, todas as empresas que exerçam quaisquer actividades representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

2- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria.

3- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato colectivo de trabalho, a aplicação da tabela salarial e subsídio de refeição, com efeitos a partir da entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria não filiados nos organismos outorgantes.

4- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se aos trabalhadores ao serviço das associações patronais referidas no número 1 desta cláusula.

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2017 e até 28 de Fevereiro de 2018, nos seguintes termos:

a) As tabelas salariais A e A1, vigorarão de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017;

b) As tabelas salariais B e B1, vigorarão de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018.

3- As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;

b) Capítulo II, «Admissão e carreira profissional»;

c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;

d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;

e) Capítulo VI, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;

f) Capítulo VII, «Suspensão do contrato de trabalho»;

g) Capítulo VIII, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;

h) Capítulo IX, «Formação profissional»;

i) Capítulo XII, «Livre exercício da actividade sindical»;

j) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5- No prazo de seis meses cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6- No prazo de 30 dias e para efeitos do disposto no número 4 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte que deverão ser substituídos no prazo de 15 dias.

7- Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

1- Para além das situações previstas na lei laboral, as empresas com mais de 20 trabalhadores podem celebrar contratos a termo certo, sem necessidade de invocação de motivos e circunstâncias justificativas, até ao limite de 20 % do número total de trabalhadores.

2- As empresas com um número de trabalhadores até 20 podem admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

3- A duração dos contratos a termo certo não pode exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovados mais de três vezes, sendo aplicável regime excepcional ou temporário de renovação previsto em lei.

4- Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

5- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, nos termos da presente cláusula, para o exercício das mesmas funções.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Para além de condições particulares estabelecidas por lei são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

##### Grupo A:

Trabalhadores administrativos:

- a) A idade de admissão dos trabalhadores é a idade mínima legal;
- b) Podem ser admitidos ao serviço das empresas candidatos que possuam a escolaridade mínima obrigatória ou habilitações equivalentes, ou possuírem curso técnico-profissional, ou de curso obtido no sistema de formação profissional qualificado para a respectiva profissão;
- c) Também podem ser admitidos profissionais que já tenham exercido as respectivas funções e que disso façam prova.

##### Grupo B:

Cobreadores - idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

##### Grupo C:

Telefonistas - idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

##### Grupo D:

Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais.

3- Em futuras admissões, os trabalhadores portadores de deficiência terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula quanto a idade mínima legal de admissão e habilitações literárias mínimas, é aplicável o regime jurídico aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38968, de 27 de Outubro de 1952, Decreto-Lei n.º 40964, de 31 de Dezembro de 1956, Decreto-Lei n.º 45810, de 9 de Julho de 1964, Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de Dezembro, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro (república pela Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto), Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, Decreto-Lei n.º 301/93, de 31 de Agosto, Decreto Regulamentar n.º 16/2002, de 15 de Março, Lei n.º 85/2009, de 27 de Agosto, Lei n.º 47/2012, de 29 de Agosto, Decreto-Lei n.º 176/2012, de 2 de Agosto, Lei n.º 65/2015, de 3 de Julho, de acordo com a idade do trabalhador.

§ único. O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

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- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade

de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>-A

##### (Denúncia de contrato do trabalho pelo trabalhador)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de antiguidade.

2- O aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho é de seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direcção.

3- O aviso prévio para denúncia do contrato de trabalho pode ser fixado até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe funções de representação ou de responsabilidade, desde que previsto no contrato individual de trabalho.

4- No caso de contrato de trabalho a termo certo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja pelo menos seis meses ou inferior.

5- No caso de contrato a termo incerto, para efeitos do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende-se à duração do contrato já decorrida.

6- O trabalhador quer não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nesta cláusula deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

§ único. O disposto nesta cláusula entra em vigor a 1 de Dezembro de 2015.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas neste contrato.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Relatório Único

A organização do Relatório Único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado a sindicato filiado na FESETE, desde que este o

solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do Relatório Único.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;



e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicarem direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa

ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de actividades não compreendidas no objecto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho de todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não pode ser superior a 40 horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

3- Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, excepto para o terceiro turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, con-

soante o seu início à sexta-feira seja às 22 ou 23, respectivamente.

4- Em regime de laboração de dois e três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação. Os menores com idade igual ou superior a 16 anos têm direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma a não cumprirem mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

5- Em regime de laboração de horário normal:

a) Os trabalhadores têm direito a um intervalo de descanso com uma duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

b) A duração mínima de intervalo de descanso poderá ser reduzida para trinta minutos, desde que obtenha no mínimo o acordo de 60 % dos trabalhadores abrangidos pela alteração do intervalo pretendida.

6- Os trabalhadores do serviço de manutenção, quando necessário e para o efeito sejam atempadamente avisados, ficarão obrigados a prestar serviço ao sábado, com direito à compensação como trabalho suplementar ou através de correspondente redução do seu horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Porteiros

1- Para os porteiros o período normal de trabalho será de quarenta horas por semana.

2- Para estes trabalhadores é devido o acréscimo de remuneração pelo trabalho nocturno nos mesmos termos em que o é para os restantes trabalhadores.

3- O dia de descanso semanal dos porteiros poderá deixar de coincidir com o domingo.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime especial de adaptabilidade

1- Para além do regime de adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nas seguintes condições:

a) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de 12 meses;

b) Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

c) Nos regimes de laboração de turno normal, o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao máximo de quinze horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder três horas por dia e quatro horas uma vez por semana, sem que a duração do trabalho semanal ultrapasse cinquenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar e não podendo exceder cinquenta horas em média num período de dois meses;

d) O descanso compensatório pode ter lugar antes e ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho semanal;

e) O período de descanso compensatório a que haja lugar pode ser cumprido de forma individual por trabalhador ou grupos de trabalhadores, de forma a não ser suspensa a normal laboração da empresa.

2- As horas de aumento de trabalho referidas na alínea b) e c) do número 1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % e de 10 %, respectivamente, da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 % e de 10 %, respectivamente, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3- O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula deve apresentar a proposta, de forma clara, explícita e por escrito, afixado nas instalações da entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias consecutivos, aos trabalhadores a abranger e enviado ao delegado sindical. Para tanto, deve afixar o plano de adaptabilidade, com indicação dos trabalhadores abrangidos, sendo o mesmo considerado aprovado se uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos não se opuser por escrito no próprio plano de adaptabilidade, ou em outro documento para o efeito apropriado, no prazo de dois dias a contar da data da afixação.

4- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano de adaptabilidade em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores, considerando-se o plano aprovado se não merecer a oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores abrangidos por esse plano.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontados na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos de redução da duração do trabalho, nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o período normal de trabalho a que o trabalhador estaria obrigado a cumprir de acordo com o plano de adaptabilidade.

7- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho em regime especial de adaptabilidade os deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

8- Para efeitos da presente cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores abrangidos pelo regime especial de adaptabilidade, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

9- O plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos e ao

delegado sindical, assim que seja do seu conhecimento.

10-No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b)* e *c)* do número 1, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo em descanso previsto na 2.ª parte do número 2 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

11-No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *b)* do número 1, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 3 sábados, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

12-No final do período de referência de 12 meses, tratando-se do regime previsto na alínea *c)* do número 1, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Turnos especiais**

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- A prestação de trabalho no regime de turnos especiais previsto nesta cláusula, depende de acordo escrito celebrado entre o empregador e o trabalhador, caso este já integre os quadros da empresa.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

*a)* Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

*b)* Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial o médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a

afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Laboração com turnos**

Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

4- Os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração em regime de quatro turnos diários**

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6 horas de segunda-feira e até às 24 horas de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0 horas de terça-feira às 6 horas de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula depende do acordo do trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração se-

manal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de 12 semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20 e as 7 horas.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6 horas e as 24 horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, nos termos da lei.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, nos termos da lei.

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

5- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 3 desta cláusula.

6- Não é permitido o trabalho suplementar nos feriados 25 de Abril e 1.º de Maio.

7- Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

8- O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

## CAPÍTULO V

### Isenção de horário de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Condições de isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de traba-

lho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Teletrabalho e exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, nos termos previstos na alínea a) do número 3 desta cláusula, sem prejuízo da observância dos intervalos de descanso diários e entre jornadas de trabalho, bem como do período de descanso semanal.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham qualquer tipo de funções de chefia.

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

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

5- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo.

6- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção ou com poder de decisão autónomo, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- Para efeitos de remuneração do trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo III, III-A, III-B e III-C, sendo a remuneração certa mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela do anexo IV e V.

3- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preen-



chido de forma indelével, do qual constem obrigatoriamente os seguintes elementos: nome completo, respectiva categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e extraordinário, subsídios, descontos, montante líquido a receber e companhia de seguros responsável pelos acidentes de trabalho.

4- Para efeitos deste CCT, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

em que  $Rm$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal conforme definido na lei.

5- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos previstos no respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 4, as horas de falta serão descontadas na remuneração mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Pagamento da remuneração

1- O pagamento da remuneração mensal deverá ser efectuado até ao 2.º dia útil do mês seguinte àquele a que respeita.

2- As comissões de vendas devidas aos trabalhadores técnicos de vendas deverão ser liquidadas até ao dia 15 do mês seguinte àquele em que sejam cobradas.

3- O empregador pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante a substituição

1- Sempre que um trabalhador, ainda que aprendiz, substitua outro de categoria e ou retribuição superior passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo no lugar com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções cento e 20 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é remunerado com o acréscimo de

40 % sobre o salário efectivamente auferido.

2- Para a indústria de lanifícios, o trabalho prestado entre as 20 horas e as 24 horas (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23 horas e as 7 horas (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em regime de turnos

1- Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno, 15 %;

b) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, 25 %;

c) Em regime de três turnos, ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se, por força da laboração contínua, os períodos de descanso semanal forem fixados por escala, 30 %.

2- Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos através da multiplicação da retribuição mensal efectiva pelo resultado obtido com a seguinte fórmula:

$$\frac{15h + Pi \times H}{100 \times H}$$

Sendo:  $h$  o número de horas de trabalho prestadas no ano no período nocturno;  $Pi$  o valor, 15, 25 ou 30, consoante as situações estabelecidas respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número um desta cláusula;  $H$  o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3- Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do número um desta cláusula.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelo trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro de 2015;

c) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, por cada hora de trabalho suplementar prestado até 31 de Dezembro de 2014;

b) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de Janeiro de 2015;

c) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Janeiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias**

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

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

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

b) Dois dias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto no número 3 e 4 desta cláusula, pode ser substituído por acréscimo do gozo de dias de férias, de acordo com o regime previsto nesta cláusula.

6- O regime previsto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, produz efeitos a partir do direito a férias a vencer-se a 1 de Janeiro de 2015 e cessa se o direito a férias consagrado na lei for alterado no sentido do seu aumento, esteja este dependente, ou não, da assiduidade do trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a um acréscimo retributivo enquanto durar o regime de isenção do horário de trabalho, nos seguintes termos:

a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;

b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário de trabalho com

observância do período normal de trabalho.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direcção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do chefe de equipa**

O profissional a quem seja atribuída categoria de chefe de equipa, será integrado no escalão de remunerações mínimas imediatamente superior ao escalão correspondente ao profissional melhor remunerado que chefia.

## CAPÍTULO VII

### **Suspensão da prestação do trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos;

b) Do pessoal dos serviços de manutenção de máquinas que devam necessariamente ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) Dos porteiros;

d) Em exposição ou feira;

e) Dos trabalhadores das lojas de fábrica, enquadrados na área 5.1 do anexo I e I-A e área 6.1 do anexo I-B deste contrato colectivo de trabalho, ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, tais como, *outlets*, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma

vez em cada quatro semanas.

3- As escalas devem ser organizadas de modo a que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4- Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus; 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados facultativos

1- Além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Ju-

nho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 36.<sup>a</sup>

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

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

§ único. Às férias já vencidas a 1 de Janeiro de 2014, bem como às devidas pela admissão durante o ano de 2014, aplica-se o regime previsto na redacção da cláusula 46.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral;



e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup>

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

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

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

a) Não havendo oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de 60 % dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozadas três semanas con-

secutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes na época de Natal e em «regime de pontes».

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins: Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta; Cinco dias consecutivos ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial; Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação do menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas

de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

*h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*j)* As que por lei forem como tal qualificadas;

*k)* As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos do Decreto-Lei n.º 294/90, de 21 de Setembro, Portaria n.º 255/2011, de 1 de Julho e Lei n.º 37/2012, de 27 de Agosto.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Comunicação da falta justificada**

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

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

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

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

*a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

*b)* Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c)* As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;

*d)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção do previsto na alínea *k)* do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

*e)* As por lei assim consideradas.

3- Nos casos previstos na alínea *d)* número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h)* do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias

ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- Nos casos previstos na alínea *g)*, número 2, da cláusula 53.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: Quatro dias por mês aos membros da direcção constantes do número 2 da cláusula 89.<sup>a</sup>; Cinco ou oito horas por mês, respectivamente, aos delegados sindicais e aos membros da comissão intersindical, constante no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas no direito a férias e substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, tratando-se de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, nomeadamente nos termos previstos na cláusula 21.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da cláusula 27.<sup>a</sup>, não prejudicando o acréscimo do direito ao subsídio de férias.

## CAPÍTULO VIII

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde assegurada pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do empregador**

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, coma adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não

possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alte-

ração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores



que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de 2 representantes e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a)* Empresas até 50 trabalhadores - 2 representantes;
- b)* Empresas de 51 a 100 trabalhadores - 4 representantes;
- c)* Empresas de 101 a 200 trabalhadores - 6 representantes;
- d)* Empresas de 201 a 500 trabalhadores - 8 representantes;
- e)* Empresas com mais de 500 trabalhadores - 10 representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a)* Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b)* Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c)* Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d)* Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e)* Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e

segurança no trabalho;

*f)* Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

*g)* Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

*h)* Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

*i)* Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhoraras condições de higiene e segurança;

*j)* Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

*l)* Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de higiene e segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um representante do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

4- O serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de higiene e segurança.

5- Sempre que esteja presente representante do serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores

por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao

trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

5- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

7- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Por acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo de formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado.

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação

realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Conteúdo da formação contínua**

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

## CAPÍTULO X

### **Apoios e subsídios**

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Apoio à vigilância aos filhos dos trabalhadores e das trabalhadoras**

1- Terminado o período de licença parental inicial, as empresas concederão aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a vigilância dos filhos, até aos 6 anos de idade, em creches, infantários ou outras instituições ou pessoas devidamente legalizadas que prossigam os mesmos objectivos.

2- Quando a mãe e o pai tenham a guarda conjunta do filho e trabalhem na mesma empresa, os progenitores deverão apresentar declaração conjunta informando o empregador de qual dos dois receberá o subsídio.

3- Quando a mãe e o pai tenham a guarda conjunta do filho e trabalhem em empresas distintas, às quais seja aplicável esta cláusula ou a equivalente com o mesmo conteúdo e constante de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, os progenitores deverão apresentar declaração conjunta em cada um dos empregadores, recebendo de cada um dos empregadores um montante correspondente a metade do total do subsídio.

4- Quando a mãe e o pai tenham a guarda conjunta do filho e trabalhem em empresas distintas, abrangidas por diferentes instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, auferindo um deles a totalidade do apoio, não é aplicável o regime previsto nesta cláusula.

5- O subsídio atribuído será correspondente a 50 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora pela vigilância de cada filho, não podendo em qualquer caso exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição do grupo H.



6- Os trabalhadores e trabalhadoras, para beneficiarem do apoio concedido no âmbito desta cláusula, têm de entregar ao empregador o original ou cópia autenticada do recibo respectivo e emitido pela entidade prestadora do serviço de vigilância do filho e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia, total ou parcialmente, do mesmo apoio.

7- Esta cláusula não é aplicável à indústria de lanifícios.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição diário cujo valor será fixado no anexo IV e V por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que o trabalhador esteja obrigado.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado para efeitos de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

3- Nas empresas que forneçam gratuitamente uma refeição completa não é obrigatório o pagamento do subsídio referido no número 1 aos trabalhadores que utilizem a cantina.

4- No caso de fornecimento pela empresa de refeições comparticipadas pelo trabalhador, o valor da comparticipação será considerado para efeitos do cálculo do subsídio de refeição a atribuir.

5- O direito ao subsídio de refeição diário mantém-se sempre que o incumprimento do horário de trabalho diário não ultrapasse dez minutos duas vezes por mês.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se re-

fere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho extraordinário. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;

d) Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e da preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações no Continente dão aos trabalhadores direito:

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

b) A uma remuneração correspondente à verba de 5 € por dia;

c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação;

d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;

e) À deslocação do cônjuge ou pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge e reconhecidas por lei, filhos menores e ou filho com deficiência ou doença crónica, para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte, desde que a deslocação se prolongue por mais de três meses, não se verificando neste caso o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);

f) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho suplementar ao tempo de trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4- Deslocando-se em viatura própria, terá o direito ao pagamento de 0,35 € por quilómetro percorrido e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

## **CAPÍTULO XII**

### **Livre exercício da actividade sindical**

#### **Cláusula 82.<sup>a</sup>**

##### **Actividade sindical nas empresas**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

#### **Cláusula 83.<sup>a</sup>**

##### **Reuniões de trabalhadores nas empresas**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2- Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas no número 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- O empregador obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6- Podem participar nas reuniões, dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

#### **Cláusula 84.<sup>a</sup>**

##### **Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas**

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

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregado é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### **Cláusula 85.<sup>a</sup>**

##### **Direito de afixação e informação sindical**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### **Cláusula 86.<sup>a</sup>**

##### **Crédito de horas dos delegados sindicais**

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

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas à primeira ausência.

#### **Cláusula 87.<sup>a</sup>**

##### **Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais**

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### **Cláusula 88.<sup>a</sup>**

##### **Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### **Cláusula 89.<sup>a</sup>**

##### **Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Para o exercício das suas funções, cada membro da di-

recção beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;

e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6 membros;

f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7 membros;

g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8 membros;

h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10 membros;

i) Empresa com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12 membros.

6- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

### CAPÍTULO XIII

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 90.<sup>a</sup>

###### Disposição sobre categorias profissionais

1- É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2- Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3- Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar com a duração mínima de 500 horas que o habilite para o seu desempenho ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4- Este trabalhador aufera a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.

5- Em sede de comissão paritária podem ser validados outros cursos de formação profissional para efeitos do disposto no número 3.

##### Cláusula 91.<sup>a</sup>

###### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e integrar as suas lacunas.

3- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

##### Cláusula 92.<sup>a</sup>

###### Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de Maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 2016 e que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

### ANEXO I

#### Categorias profissionais

##### Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

###### Área 1 - Direcção

*Chefe de organização ou de produção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela organização do trabalho na empresa.

*Director(a) técnico* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

###### Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a) geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz a ligação entre o chefe de secção e o director técnico. Sob sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções.

*Encarregado(a) geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Encarregado(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa funções de chefia sectoriais, podendo elaborar relatórios.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de armazém/secção [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de electricistas [encarregado(a)]* - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável que dirige e coordena a execução dos serviços, com pelo menos cinco trabalhadores.

*Chefe de controlo de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo cumprimento dos padrões ou normas de qualidade estabelecidos nas várias fases de fabrico.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos.

*Chefe de linha ou grupo* - É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção de malhas.

*Mestre ou chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, com suficientes conhecimentos teórico-práticos e qualidades de direcção, orienta determinada secção.

*Adjunto(a) de chefe de secção ou de mestre* - É o(a) trabalhador(a) que sob as ordens do seu superior hierárquico dirige total ou parcialmente os trabalhadores de uma determinada secção, sendo responsável pela disciplina e boa execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que chefia a serralharia com, pelo menos, cinco serralheiros.

*Chefe de oficina de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de direcção e chefia nas oficinas da empresa.

*Chefe de secção ou controlador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que, com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção, orienta a secção de controlo de tráfego - entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Adjunto(a) de chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do seu superior hierárquico, dirige total ou parcialmente os trabalhadores da área dos transportes ou a elas adstritos, vigiando as entradas e saídas de pessoas, bens e serviços.

### Área 3 - Produção

#### 3.1- Têxteis técnicos

*Operador(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com equipamentos na produção de têxteis técnicos

(tecidos não tecidos), podendo exercer funções nas restantes áreas de produção, sendo-lhe assegurada a formação adequada às novas funções.

#### 3.2- Fiação

*Abridor(a) e batedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Ajuntador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de juntar fios, a dois ou mais cabos.

*Assedador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de assedar ou pentear ramas de cânhamo ou linho e, bem assim, aquele que se ocupa das máquinas antecedentes que auxiliam a assedagem dessas ramas.

*Bobinador(eira) ou encarretador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encher canelas.

*Cardador(a) de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Colhedor(a) de balotes ou sarilhos* - É o(a) trabalhador(a) que faz balotes ou sarilhos, pesa, identifica, faz atilhos para afixação de produto e substitui bobinas cheias por vazias.

*Contínuo(a) ou fiandeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fiar teias e tramas.

*Copsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de encher cops.

*Dobador(a) ou meador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de passar o fio de canelas ou bobinas para meadas.

*Esfarrapador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de esfarrapar tecidos ou desperdícios têxteis.

*Laminador(a) ou estirador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de laminar.

*Limpador(a) de canelas ou bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que limpa as canelas ou bobinas, podendo por vezes transportá-las.

*Noveleira ou enoveleira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

*Operador(a) de cops* - É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os cops metálicos.

*Operador(a) de extrusão* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

*Penteador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

*Preparador(a) de carga de bobinas* - É o(a) trabalhador(a)



que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as do porta-material, antes e depois do tingimento.

*Preparador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Recolhedor de algodão* - É o(a) trabalhador(a) que retira o algodão das máquinas, colocando-o em paletas.

*Recuperador(a) de algodão ou desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

*Reunidor(a) de mechas ou mantas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de reunir mechas ou montes.

*Retorcedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, e faz funcionar máquinas de torcer fio.

*Separador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que separa as bobinas com fio defeituoso dos torcedores e contínuos e procede à sua reparação.

*Texturizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de texturizar.

*Torce* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

### 3.3- Tecelagem

*Atador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

*Bobinador(a) ou encarretador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

*Embalador(a) de órgãos* - É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos da urdideira, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.

*Encolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

*Enfiador(a) de máquinas «cotton»* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas «cotton».

*Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «jacquard»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «cotton» «ketten» e «raschel»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizada ou automáticas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de «tricot» e «filets»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Montador(a) de teias e filmes* - É o(a) trabalhador(a) que prepara e monta os filmes nos teares, acompanhando a passagem do filme até ao pente.

*Operador(a) de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fabrico de feltro.

*Operador(a) de preparação de fabrico de feltro* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz este tipo de máquinas.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que pas-

sam pelo seu posto de trabalho.

*Polidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de gomar e polir fios.

*Preparador(a) de gomas* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios.

*Remalhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de ramalhar.

*Remetedor(a) ou repassador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que monta os liços e pentes e neles remete fios.

*Rotulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coloca etiquetas nos artigos têxteis.

*Tecelão ou tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que conduz os teares ou máquinas de tecer.

*Tricotador(a) manual* - É o(a) trabalhador(a) que com agulhas lisas ou de *crochet* fabrica manualmente panos destinados à confecção.

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas.

### 3.4- Branqueação, tinturaria e acabamentos

*Alargador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de alargar tecidos.

*Branqueador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas.

*Calandrador(a) ou calandreiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer tipo de calandra.

*Cardador(a) de tecido* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Clorador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro.

*Centrifugador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou ramas, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte.

*Decatizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com este tipo de máquina.

*Dobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, dobra os tecidos.

*Encerador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de encerar.

*Engomador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula seccadeira com *foulards* de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar.

*Escovador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas de escovar tecidos, antes e depois de tingidos.

*Esmerilador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de amaciar os tecidos.

*Fixador(a) de tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de fixar tecidos.

*Gazeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos.

*Humidificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que controla a percentagem de humidade e tempo de humificação da seda.

*Medidor(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto, quer se façam separadamente. Quando a medição é feita por aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores.

*Merцерizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de mercerizar tecidos ou fios.

*Oxidador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem funções idênticas às do tintureiro.

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que pesa corantes e produtos químicos.

*Polimerizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com a máquina de polimerizar tecidos.

*Preparador(a) de banhos* - É o(a) trabalhador(a) que procede à preparação de banhos de acabamentos de artigos têxteis.

*Ramulador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

*Recuperador(a) de banhos* - É o(a) trabalhador(a) que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem.

*Retocador(a) de tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria.

*Sanforizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz o sanfor.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Tesourador(a) ou tosqueador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos.

*Tintureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

*Tufador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar; polimerizar ou fixar.

### 3.5- Estamparia

*Estampador(a) ao quadro ou ao rolo manual ou pistola* - É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.

*Lavador(a) de quadros ou de mesas* - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira.

*Reforçador(a) de quadros* - É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça, ou retoca os quadros de estamparia.

### 3.6- Confeccção

*Apanhador(a) de rendas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que a renda apresenta.

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou me-

canicamente, introduz motivos em relevo nos artigos têxteis.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Marcador(a)* - É o/ trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, procede à marcação dos tecidos com carimbos.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Operador(a) de máquinas de confecção automáticas* - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confecção automáticas que procedem ao corte, embainhamento e dobra dos artigos têxteis-lar.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

*Selador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rotular os carrinhos e linhas.

### 3.7- Rendas, bordados e passamanarias

*Maquinista de máquinas «leavers»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas «saurer» e análogas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache»* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de franjas ou galões* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

*Oficial de mesa* - É o(a) trabalhador(a) que executa os

trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas.

*Oficial de roda* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de roda.

### 3.8- Revista

*Cerzidor(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos dos tecidos, tornando-os imperceptíveis, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais, ou conduzindo as máquinas de cerzir.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

### 3.9- Lavandaria

*Branqueador(a) de lavandaria* - É o(a) trabalhador(a) que, numa lavandaria, separa os artigos têxteis antes da lavagem; conduz as máquinas de lavar e secar e de calandrar e acondiciona os artigos finais.

### 3.10- Comum a todas as secções de produção

*Alfinetedor(a) ou colador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que anota as entradas, presenças e saídas do pessoal e regista para efeitos de elaboração da folha de férias.

*Armador(a) de liços* - É o(a) trabalhador(a) que arma ou monta liços, segundo as exigências dos artigos.

*Avivador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que carrega tabuleiros com gadores de seda e mergulha -os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira-os para serem colocados em centrifugadores.

*Borrifador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos.

*Carregador(a) de contínuos e torces* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

*Colocador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

*Colocador(a) de lamelas* - É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

*Correeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

*Desfiador(a) ou separador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

*Engomador(a) de fitas* - É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

*Ensacador(a) de bobinas* - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

*Escolhedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que limpa os gadores da seda e faz a respectiva escolha dos mesmos, envolvendo-os em cintas de pano.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou *tumblers*.

*Limpador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que, não desmontando nem montando máquinas, procede à sua limpeza.

*Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria ou encerados* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva a costureira nas operações de pré-costura e pós-costura e sacaria e encerados e ou estende e puxa o encerado a ser

soldado, ajudando a conduzir a máquina de soldar por alta frequência.

*Prensador(a) de meadas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de prensar meadas.

*Recuperador(a) de algodão ou desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas.

*Repinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras.

*Separador(a) de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que no final de cada corte separa, de acordo com os respectivos mapas, os lotes que serão distribuídos na costura.

*Separador(a) de trapo* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo ou desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta mercadorias das oficinas segundo orientações que lhe são dadas.

### 3.11- Acolchoaria

*Operador(a) de máquinas de acolchoar* - É o(a) trabalhador(a) que procede à montagem das diferentes partes que compõem um artigo acolchoado.

## 4- Área de apoio à produção

### 4.1- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimento especializado afina e regula as máquinas utilizadas na fabricação de produtos têxteis, podendo ainda fazer reparações ou substituições de peças.

*Afinador(a)-montador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela manutenção periódica das máquinas, desmontando, montando e afinando as mesmas.

*Afiador(a) de ferramenta* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a tarefa de afiar as ferramentas.

*Aplainador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que manobra uma máquina de aplainar materiais metálicos.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Caldeireiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que constrói, repara ou monta caldeiras e depósitos; enforma e desenforma balizas, chapas e perfis para a indústria naval.

*Fresador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhan-



do por desenho ou peças modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando, manual ou mecanicamente, aços e outras ligas de metais aquecidos, fabricando ou separando peças ou ferramentas. Pode proceder também à soldadura por caldeamento e tratamento técnico de recozimento, têmpera e revenido.

*Funileiro(a)-latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou repara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas ou industriais.

*Gravador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre metais não preciosos.

*Mandrilador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que numa mandriladora executa todos os trabalhos possíveis nesta máquina, trabalhando por desenho ou peça modelo.

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

*Mecânico(a) de aparelhos de precisão* - É o(a) trabalhador(a) que monta ou afina e repara aparelhos de precisão.

*Montador(a)-ajustador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à roscagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento de superfícies.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupada lubrificação das máquinas.

*Picador(a) de cartões de «jacquard»* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter.

*Picador(a) de cartões de debuxo* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos.

*Operador(a) de máquinas de fabrico de fechos decorrer* - É o(a) trabalhador(a) que procede a uma das operações inerentes à fabricação de fechos de correr.

*Operador(a) de máquinas de pantógrafo* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que grava letras e motivos decorativos em metal não precioso a partir de um molde.

*Operador(a) de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da vigilância e limpeza da aparelhagem de ar condicionado.

*Rectificador(a) de rolos de pressão* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do revestimento e rectificação de todos os rolos.

*Solaineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara as solainas.

*Substituidor(a) de viajantes e limpador(a) de anéis* - É o(a) trabalhador(a) que procede à mudança dos viajantes e

limpeza dos anéis nos contínuos e torcedores.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais de limpeza dos locais de trabalho.

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Serralheiro(a) civil* - É o(a) trabalhador(a) que constrói ou monta ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes similares para edifícios, portes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento dos rectif mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

*Soldador(a) por electroarco ou oxi-acetileno* - É o(a) trabalhador(a) que, pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si os elementos ou conjunto de peças de natureza metálica.

*Soldador(a) por alta frequência* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de soldar as costuras do encerado por alta frequência.

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

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

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) profissional que verifica se o trabalho utilizado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificação técnica. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento.

*Maçariqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

*Metalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à pistola ou por banho, pulveriza e projecta metal fundido para cobrir materiais, peças e objectos com camada protectora ou decorativa ou para recuperar peças danificadas ou com desgaste.

*Rectificador(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que, operando numa máquina de rectificar, executa todos os trabalhos de rectificação de peças trabalhando por desenho,



peça modelo ou instruções que lhe forem fornecidas. Prepara a máquina e, se necessário, a ferramenta que utiliza.

*Rectificador(a) de «flatts»* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em máquinas de rectificar apropriadas, rectifica os apoios de réguas, levanta, coloca e recrava sob pressão os flatts nas réguas, procedendo seguidamente à sua rectificação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusivamente ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Carpinteiro(a) de limpos* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou na obra.

*Assentador(a) de isolamentos térmicos ou acústicos* - É o(a) trabalhador(a) que executa a montagem, em edifícios e outras instalações, de material isolante, com o fim de regularizar temperaturas e eliminar ruídos.

*Riscador(a) de madeiras ou planteador* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala natural e marcas obre o material os pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Calceteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa pavimentos de calçada.

*Canteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e assenta cantarias nas obras ou oficinas.

*Carpinteiro(a) de toSCO ou cofragem* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para fundir betão.

*Cimenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de betão armado incluindo se necessário as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

*Estucador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha em esboços, estuques e lambris.

*Espalhador(a) de betuminosos* - É o(a) trabalhador(a) que desenha em escala e marca sobre o material as linhas e pontos de referência que servem de guia aos operários encarregados de executar; interpreta o desenho e outras especificações técnicas recebidas e por vezes vigia se as operações se realizam de acordo com as especificações transmitidas.

*Ladrilhador(a) ou azulejador* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

*Mineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, realiza trabalhos de abertura de poços ou galerias.

*Marmoritador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa revestimentos em mármore.

*Mecânico(a) de carpintaria* - É o(a) trabalhador(a) que

trabalha madeira com corta fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Maquinista de estacaria* - É o(a) trabalhador(a) que está habilitado a manobrar máquinas de grande porte para execução de fundações ou estacas de betão moldado ou pré-fabricadas ou a conduzir ou manobrar tractor de tipo não agrícola.

*Marceneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica e monta, transforma, folheia, lixa, repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas, podendo colocar ferragens.

*Caixoteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica os diversos tipos de embalagens de madeira, segundo as medidas ou formas requeridas; monta as partes componentes e ligas-as por pregagem ou outro processo; confecciona e coloca as tampas. Por vezes emprega na confecção de embalagens materiais derivados de madeira ou cartão.

*Facejador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera coma garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

*Perfilador(a)* - É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

*Serrador(a) de serra circular* - É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

*Serrador(a) de serra de fita* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

*Armador(a) de ferro* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

*Apontador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

*Condutor(a)-manobrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

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

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos

os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Tratamento de águas

*Controlador(a) de águas* - É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

*Vigilante de águas* - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

#### 4.4- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista de pesados* - É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

*Motorista de ligeiros* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Condutor(a) de empilhadeira e ou tractor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de rebocar atrelados e empilhar matérias-primas e ou produtos acabados, deslocando-se entre os locais de produção e ou de armazenagem.

#### 4.5- Concepção e desenvolvimento

*Criador(a) de moda («designer»)* - É o(a) trabalhador(a) que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial como máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) especializado em desenho de debuxo.

*Técnico(a) de bordados* - É o(a) trabalhador(a) que cria, desenha, projecta e debuxa os bordados. É o responsável pelos mostruários e pela parte técnica e organizativa da fabricação de bordados.

*Modelista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela criação de novos modelos, podendo executar, a partir destes, os moldes que irão ser executados na secção de corte.

*Colorista* - É o(a) trabalhador(a) especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas.

*Técnico(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias-primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos.

Colabora em estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

*Desenhador(a) principal têxtil* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela sala de desenho. Coordena os trabalhos que chegam à empresa, determinando-lhes a forma final, fazendo, para isso, conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidades estéticas. Distribui o trabalho de acordo com a capacidade técnica e profissional de cada desenhador, segue atentamente cada trabalho e está apto a dar qualquer informação sobre os mesmos. Esboça, planifica e exemplifica qualquer trabalho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todo o género de desenho têxtil para estampania. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôr técnica têxtil os elementos que lhe sejam fornecidos. Colabora com o desenhador principal no estudo de diversos trabalhos; a partir de elementos fornecidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças, instalações eléctricas ou outros e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes; segundo indicações do desenhador especializado, interpreta tecnicamente e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

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

*Maquetista* - É o(a) trabalhador(a) que, além de possuir conhecimento de desenho e construção de maquetas, pode executar, por si só, algumas peças simples, como escalas, telhados, chaminés, muros, etc.; esboça ou maquetiza material gráfico ou publicitário.

*Maquetista especializado* - É o(a) trabalhador(a) que estabelece a arquitectura da obra a imprimir, segundo as suas finalidades ou consoante indicações recebidas. Cria e executa a maquete tomando em consideração necessidades técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especificidades das empresas onde presta serviço.

*Desenhador(a) especializado ou arte-finalista* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta e executa, a partir de um original, esboço ou maquete, tomando em consideração técnicas e condicionalismos para execução do trabalho final de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Retocador(a) especializado* - É o(a) trabalhador(a) que, a

partir de uma maquete ou dispositivo, interpreta tecnicamente e executa sobre película fotográfica todo o género de trabalho gráfico ou publicitário. Observa provas de impressão e corrige deficiências que porventura ainda existam.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

Classe 6:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projecto ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Classe 5:

- a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico -comercial no domínio de engenharia;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;
- f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.6- Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Custo de mão-de-obra de produtos acabados; Organização de produção; Melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; Diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de pro-

dução; Preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de dois anos de planificador(a) que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Estuda e concebe esquemas de planeamento; Prepara planos ou programas de acção; Orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; Analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisições; Prepara o lançamento das matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; Cálculo de matérias -primas a encomendar.

*Adjunto(a) de fabricação ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação, nomeadamente o preenchimento de mapas e fichas, efectuando, se necessário, as operações aritméticas correspondentes.

*Analista de laboratório e ensaios físicos e ou químicos* - É o(a) trabalhador(a) que procede à análise e ensaios físicos e ou químicos de todas as matérias-primas e produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem.

*Cronometrista* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempo e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*Planificador(a) ou planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que programa o fabrico e verifica o seu cumprimento segundo as orientações do agente de planeamento.

*Técnico(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.

*Chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que planifica a utilização das matérias-primas; dá referência e números de cor às mesmas, superintendendo na confecção de cartazes ou mostruários, referenciando-os e marcando os modelos fabricados.

*Adjunto(a) de chefe de secção de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção nas empresas que, pela sua dimensão tenham um departamento de amostras dos vários sectores por força da especificidade e variedade dos artigos aí produzidos.

*Confeccionador(a) de moldes* - É o(a) trabalhador(a) que, a partir dos elementos fornecidos pela modelista, executa os respectivos moldes para a secção de corte.

*Controlador(a) de produção* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Planificador(a) de corte* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e planifica o traçado do corte, distribuindo os moldes pela mesma superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível.



*Preparador(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais.

*Preparador(a) de tintas* - É o(a) trabalhador(a) que nas estamparias procede à preparação das tintas.

*Fotogravador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro).

## 5- Área comercial

### 5.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que dirige o serviço e o pessoal num estabelecimento comercial e atende o público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias ao público, recebe encomendas, transmite-as para execução e, por vezes, é encarregado de fazer inventário periódico das existências.

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

### 5.2- Armazém

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrega e saída e executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

*Conferente* - É o(a) trabalhador(a) que segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico confere ou separa dos lotes mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a entrada e ou saída de mercadorias.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento e podendo auxiliar nos serviços de embalagem e outros serviços indiferenciados.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Rotulador(a)-etiquetador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz ou aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos e embala e ou desembala mercadorias, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Auxiliar de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que manual ou mecanicamente cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e outras tarefas indiferenciadas.

*Operador(a) de pontes rolantes* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as pontes rolantes.

*Enfardador(a) mecânico ou manual* - É o(a) trabalhador(a) que, mecânica ou manualmente enfarda os artigos têxteis.

### 5.3- Compras, vendas e marketing

*Chefe de compras e ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspeciona os serviços de vendas e demonstradores, visita os clientes informando-os das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor de zona.

*Assistente comercial ou vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

*Chefe de produto* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Confeccionador(a) de amostras e cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de amostras, mostruários ou cartazes para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Recolhedor(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório.

## 6- Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;



i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

*Enfermeiro(a) coordenador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções inerentes à sua profissão.

*Enfermeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

## 6.2- Portaria

*Porteiro/a* - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da Lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

## 6.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias, destinadas à preparação e serviço das refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Chefe de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de loiças, vidros, talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*Controlador(a)-caixa* - É o(a) trabalhador(a) que não

exercendo predominantemente outras funções emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento, ou recebimento, de senhas, elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Sempre que haja um chefe de cozinha este ganha mais 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*Empregado(a) de balcão* - É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório ou cantina* - É o(a) trabalhador(a) que executa nos vários sectores do refeitório ou cantina trabalhos, relativos ao serviço de refeições. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar loiça; regula a entrada e temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de loiça a lavar, lava na banca da loiça os utensílios que não podem ser lavados na máquina de lavar; lava em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios.

## 6.4- Jardins e limpeza

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa de trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta, pomar ou mata, quando anexos às instalações da empresa.

*Ajudante de jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o jardineiro nas suas tarefas.

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim* - É o(a) trabalhador(a) que desempenha o serviço de limpeza das instalações, recolhendo os resíduos e separando-o de acordo com as instruções recebidas.

## 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, dirige e orienta a creche ou jardim-de-infância.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com curso específico, auxilia o(a) educador(a) de infância no exercício das suas funções.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) ou auxiliar de educador(a) de infância.

## 6.6- Gráficos e cartonagem

*Impressor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou tecidos, indirectamente, a partir de uma

chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel ou tecido; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginalização; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequados à matéria a utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

*Impressor(a) de rotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel ou outros suportes, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais de um impressor de litografia.

*Transportador(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara as chapas ou pedras litográficas com soluções químicas para revelar e ou fixar os motivos ou reproduz sobre as chapas pré-sensibilizadas positivos fotográficos ou sobre as pedras litográficas decalques em papel pigmento sensibilizado, destinados à impressão por meios mecânicos automáticos, semiautomáticos ou manuais. Imprime ainda, por processos fotográficos, positivos transparentes e textos em película, sobre papel pigmento sensibilizado, efectua o transporte para chapas, cilindros ou pedras litográficas. Executa também o transporte das matrizes ou positivos fotográficos para chapas ou pedras de impressão por processos químicos ou por exposição de meios luminosos. Impermeabiliza, fixa e reforça e desenho. Mede, traça e marca referências. Retoca as chapas ou pedras litográficas para eliminar as deficiências. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos ou manuais.

*Compositor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que combina tipos e filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias e gravuras; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão.

*Impressor(a) de tipografia* - É o(a) trabalhador(a) que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica. Prepara as tintas que utiliza. Pode ser especializado num particular tipo de máquina.

*Impressor(a) sobre papel e têxteis* - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções básicas dos impressos dos outros sectores. Regula as máquinas acerta as cores e os corantes; regula a distribuição das tintas.

*Impressor(a) de serigrafia* - É o(a) trabalhador(a) que monta os quadros da máquina; efectua acertos por mira ou marcas de referência; imprime sobre papel acetato e têxteis apropriados para o efeito; pode retirar o exemplar impresso e colocá-lo no secador; afina as cores a utilizar de acordo com a maqueta.

*Cortador(a) de papel e tecidos* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando semiautomática para cortar papeis ou tecidos, a quente ou a frio. Mon-

ta a peça de papel ou tecido na máquina e ajusta as lâminas de corte. Assegura o bobinamento das fitas cortadas. Pode, ainda, cortar outros suportes desde que a máquina o permita.

*Cortador(a) de guilhotina* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina de comando electrónico ou mecânico para aparar livros, revistas ou outros trabalhos gráficos e cortar papel. Monta as lâminas; regula os programas; posiciona o papel; regulariza as margens; pode guiar -se por miras ou traços de referência; assegura a manutenção das máquinas. Pode trabalhar com guilhotinas lineares, unilaterais ou trilaterais.

*Polidor(a) de litografia* - É o(a) trabalhador(a) que prepara manualmente as pedras litográficas para serem desenhadas ou receberem as estampas a imprimir, polindo-as ou dando-lhes o grão adequado.

*Operador(a) manual* - É o(a) trabalhador(a) que procede a operações manuais sobre bancadas de trabalhos impressos. Pode ainda efectuar correcções manuais a defeitos ou emendas.

*Maquinista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz qualquer das máquinas: de corte e vinco circular, de platina ou rotativa, universal, cisalha, balancé de cunhos, máquinas de chanfrar, de cortar tubos cilíndricos e cones, de emulsionar papel e flexográficas, ou quaisquer outras que transformem cartão, pasta, cartolina e papel, sendo responsável pela produção e afinação da mesma máquina em função da sua especialização profissional.

*Cartonageiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que confecciona manualmente ou mecanicamente caixas, estojos ou outros artigos similares com papel, cartolina ou cartão.

*Operador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas automáticas de fabricar cones, tubos, máquinas de acabamento de cubos e cones, balancés de cravar anilhas, olhais e ilhós, máquinas de gomar, de fechar embalagens, plastificar e agramar, de coser sacos.

*Saqueiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação de sacos de embalagem.

Nota final: são eliminadas as categorias profissionais de: encapadora/forradora, monitor(a), pantografista, servente, arquivador-heliográfico, revestidor de mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos: a categoria profissional de montador(a) da área 3.11 é substituída por operador(a) de máquinas de acolchoar.

Encapadora/forradora - grupo H;  
Monitor(a) - grupo F;  
Pantografista - grupo F;  
Servente - grupo I;  
Arquivador-heliográfico - grupo H;  
Revestidor de mangueiras - grupo H;  
Ajudante de revestidor de mangueiras - grupo I;  
Chefe da secção de gráficos - grupo D;  
Chefe da secção de cartonagem - grupo E.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de

guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

## ANEXO I-A

### Categorias profissionais

Tapeçaria

Área 1 - Direcção

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos, quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

Área 2 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Encarregado(a) de fogueiro* - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sob as suas ordens os restantes fagueiros e ajudantes.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superior as compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimateção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimateção, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

*Encarregado(a)-geral de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que, quando classificado como tal, dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados dentro do mesmo armazém.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que afina e regula as máquinas da secção, dirigindo tanto a parte técnica como a prática, determinando os trabalhos a executar, orientando o pessoal e administrando e dirigindo o todo o serviço.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Chefe de motorista ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controle de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(ras)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista* - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Chefe de secção de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

Área 3 - Produção

3.1- Fiação

*Extrusor* - É o(a) trabalhador(a) que carrega e conduz a máquina de extrusão, procedendo a todas as regulações necessárias; limpa os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações e colhe elementos referentes à análise de fabrico.

*Tintureiro de rama* - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias procede à tingidura da rama.

*Preparador de lotes* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Cardador de rama* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cardar.

*Abridor-batedor* - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de abrir, limpar e preparar as ramas antes da cardagem.

*Bobinador(eira)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

3.2- Tecelagem

*Distribuidor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corta os fios e os distribui pelos locais indicados.

*Tapeteiro(a) manual [acabador(a)]* - É o(a) trabalhador(a) que tece manualmente, segundo as instruções recebidas, assumindo a responsabilidade pelo trabalho executado no tear, executando todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Tapeteiro(a) manual de capachos* - É o(a) trabalhador(a)



que executa tapetes ou capachos ou passadeiras de fibras de animais, vegetais ou sintéticas em teares manuais.

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo responsável pela sua conservação e alimentação.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica os pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e ou coloca varilhas e procede à limpeza das máquinas.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas que servem para encher as canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento das máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares mecânicos e máquinas *tufting*, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

*Operador(a) de teares «spool» automático* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento deste tipo de máquinas até à largura de 1 mm, inclusive.

*Operador(a) de «tufting» manual* - É o(a) trabalhador(a) que insere, nomeadamente por meio de uma pistola eléctrica denominada *tufting machine*, os fios num tapete previamente moldado, desenhado ou projectado.

*Operador(a) de máquinas «tufting»* - É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia, conduz e faz funcionar as máquinas de produzir alcatifas.

*Operador(a) de máquinas «vernier»* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia, e faz funcionar as máquinas *vernier*.

*Operador de teares axminster* - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo e teares.

*Tecelão/tecedeira de capachos* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina de tecer capachos.

*Tecelão/tecedeira de alcatifas e ou carpetes e ou tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de máquinas de tecer alcatifas ou carpetes.

### 3.3- Tinturaria e acabamentos

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de cardas ou «garnett»* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar as cardas ou *garnett*.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do

respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Cardador(a) de carpetes e alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cardar alcatifas ou carpetes.

*Tonsador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma máquina de cortar pêlo.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

*Operador(a) de máquinas de colar capachos* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e regula a máquina de colar capachos.

*Cortador(a) de capachos* - É o trabalhador que corta capachos nas medidas e formatos exigidos.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de acabamentos manuais em peças mecânicas ou manuais, com ou sem desenho.

*Cortador(a) de carpetes e ou tapetes e ou alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que corte carpetes ou tapetes ou alcatifas nas medidas e formatos exigidos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa serviços de estampagem.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Moldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que molda o tapete na forma exigida.

*Debruador(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua, põe franjas e executa outros serviços de costura nas carpetes ou tapetes.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina tapetes, carpetes e alcatifas a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos na tecelagem ou outros, tendo em vista à sua recuperação.

*Operador(a) [tintureiro(a)] de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar. Estufas e autoclaves.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de



lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

### 3.4- Confeção

*Apanhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

*Empacotador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

*Estendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

*Operador(a) das máquinas de corte* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

*Prensador(a) ou enformador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

*Recortador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

## 4- Área de apoio à produção

### 4.1- Manutenção

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a)-latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

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

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador/preparador(a) de pentes* - É o(a) trabalha-

-dor(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador/preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

*Afinador/armador(a) de teares semiautomáticos* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a afinação e conservação do maquinismo de teares utilizados na fabricação de artigos manuais.

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação do maquinismo em boas condições de produtividade sob o ponto de vista mecânico.

*Adjunto(a) de afinador/armador de teares* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

#### 4.2- Caldeiras

*Fogoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo -lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

#### 4.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias -primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz a empilhadeira, transportando mercadoria, fazendo arrumações, cargas e descargas, e zelar pela conservação do referido veículo.

#### 4.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a) de desenho de carpetes e tapetes* - É o(a) trabalhador(a) que executa desenhos segundo as instruções delineadas.

*Desenhador(a) de desenho e gravura ou fotogravura* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estampania, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Técnico(a) de engenharia* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo uma formação básica de engenharia (confirmada por diploma de curso ou certificado equivalente emitido por

escola de engenharia superiormente reconhecida) ou conhecimentos profundos (reconhecidos por uma entidade oficial competente) se ocupa da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, produção, projectos, técnica comercial, administrativa e outras, enquadradas no âmbito das seguintes classes:

##### Classe 6:

a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um técnico de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

##### Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

#### 4.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Copista* - É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

*Picador(a) de cartões* - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

*Controlador(a) de produção/fabricação* - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

*Controlador(a) de qualidade* - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que,

com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

*Cronometrista* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

*Preparador(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

*Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Confeccionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

## 5- Área comercial

### 5.1- Lojas e serviços externos

*Vitrinista* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

*Distribuidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

*Arrumador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

*Assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

*Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

### 5.2- Armazém

*Empregado(a) de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

*Embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfardamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

*Operador(a) de máquinas de enfardar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Arrumador(a)-embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

### 5.3- Compras, vendas e marketing

*Inspector(a) de vendas* - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

*Assistente comercial ou vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

## 6- Áreas complementares

### 6.1- Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho* - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social* - É o(a) trabalhador(a)



que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

*Enfermeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Auxiliar de enfermagem* - Coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este profissional e já descritas.

## 6.2- Portaria

*Porteiro/a* - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilita-

do, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

## 6.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Chefe de refeitório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*Controlador(a)-caixa* - É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*Empregado(a) de balcão* - É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório/cantina* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

## 6.4- Jardins e limpeza

*Empregado(a) de limpeza, recolha e separação de resi-*



*duos e jardim* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores, recolhendo os resíduos e separando-os de acordo com as instruções recebidas.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 6.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilantes* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

### ANEXO I-B

#### Categorias profissionais

##### Lanifícios

##### Área 1 - Escritórios (em vigor desde 1 de Março de 2008)

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de escritório* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza e coordena todos ou alguns serviços administrativos.

*Chefe de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) cuja função consiste especialmente em dirigir e superintender em todos os serviços de contabilidade geral ou por especialidades no respeitante à planificação, orientação, controle e execução.

*Analista de sistemas* - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito automático da informação, os sistemas que melhor respondem aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista: determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados: determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes afim de se verificar se o trabalho automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação de programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar

as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Contabilista e ou técnico(a) oficial de contas* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos círculos contabilísticos analisando os vários sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos preciosos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal: supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordena, orientando e dirigindo os empregados encarregados da execução do orçamento: elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submete à administração ou a fornecer a serviços públicos: procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

*Técnico(a) de informática* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

*Técnico(a) de secretariado* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Pode efectuar serviços de tradução e retroversão linguística.

*Técnico(a) administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à

contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo, nomeadamente caixa. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de

ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Telefonista* - É o(a) trabalhador(a) que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Contínuo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes ou informá-los fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos. Pode ser designado por pacote quando menor de 18 anos.

Nota final: Foram eliminadas em 29 de Fevereiro de 2008 as categorias profissionais de: Director/a-geral, chefe de escritório, chefe de contabilidade, analista de sistemas, técnico/a oficial de contas, programador/a, guarda-livros, chefe de secção, correspondente em línguas estrangeiras, caixa, escriturário/a de 1.ª, ajudante de guarda-livros, escriturário/a de 2.ª, operador/a mecanográfico, operador/a de máquinas de contabilidade, esteno-dactilógrafo/a, escriturário/a de 3.ª, perfurador/a-verificador/a, cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos, telefonista, apontador/a, contínuo/a. Os/as trabalhadores/as assim designados, são reclassificados conforme o quadro seguinte:

Nova categoria	Categorias anteriores
Director/a-geral	Director/a-geral
Chefe de escritório	Chefe de escritório
Chefe de contabilidade	Chefe de contabilidade
Analista de sistemas	Analista de sistemas
Contabilista e/ou técnico/a oficial de contas	Técnico/a oficial de contas
Técnico/a de informática	Programador/a
Técnico/a de secretariado	Guarda-livros; chefe de secção; correspondente em línguas estrangeiras
Técnico/a administrativo	Caixa; escriturário/a de 1.ª; ajudante de guarda-livros
Assistente administrativo	Escriturário/a de 2.ª; operador/a mecanográfico; operador/a de máquinas de contabilidade; esteno-dactilógrafo/a
Auxiliar administrativo	Escriturário/a de 3.ª; perfurador/a-verificador/a; cobrador/a e/ou empregado/a de serviços externos;
Telefonista	Telefonista; apontador/a
Contínuo/a	Contínuo/a

## Área 2 - Direcção

*Director(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e dirige, em grau hierárquico superior, todos os serviços, quer administrativos quer fabris, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou administração.

## Área 3 - Chefias superiores e intermédias

*Encarregado(a)-geral* - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

*Chefe de compras ou vendas* - É o(a) trabalhador(a) que ordena, orienta e dirige em grau hierárquico superiores compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

*Chefe de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Chefe de motoristas ou coordenador(a) de tráfego* - É o(a) trabalhador(a) que com conhecimentos teóricos, práticos e qualidades de direcção orienta a secção de controlo de tráfego, entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas.

*Chefe de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

*Adjunto(a) do chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

*Adjunto(a) de fabricação/controlador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

*Chefe de serralharia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

*Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as)* - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

*Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista* - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*Chefe de lubrificação* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

*Técnico(a) de cardação ou fiação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de penteação* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) de tinturaria* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

*Técnico(a) de ultimateção* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimateção, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

*Técnico(a) industrial* - É o(a) trabalhador(a) proveniente do grau máximo da sua especialização que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional no desempenho de uma especialidade profissional, de metalurgia ou metalomecânica, executa uma ou mais funções, que normalmente são atribuídas à categoria profissional de encarregado técnico.

## Área 4 - Produção

### 4.1- Matérias -primas, lavagem, escolha de lã

*Operador(a) de máquinas* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta, regula, lubrifica e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas nas diversas operações de recuperação de matérias -primas, fibras, trapos, mungos e desperdícios.

*Apartador(a) de trapo e desperdícios* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de trapo e desperdícios, de acordo com a tipificação indicada.

*Lavador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz e vigia o funcionamento de um lavadouro.

*Alimentador(a) e descarregador(a) de máquinas de lavagem* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a alimentação de lavadouro e estufas de secagem e retira a lã das estufas de secagem.

*Repassador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que corrige a selecção feita pelo apartador(a) de lãs, verificando se a lã apartada possui as características exigidas.

*Apartador(a) de lãs* - É o(a) trabalhador(a) que separa as diversas qualidades de lã, de acordo com a tipificação indicada.

*Alimentador(a) de escolha* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade nos serviços de apartação e escolha de lãs, executando trabalhos não especializados.

### 4.2- Cardação e fiação

*Aparateiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

*Preparador de lotes de cardação* - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

*Fiandeiro* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

*Mesclador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que mescla os fios, mistura as cores, faz o ensaio das matérias -primas e faz os lotes com os respectivos cálculos.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta e arruma o fio.

*Cardador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia

o funcionamento das cardas.

*Operador(a) de máquinas convertedoras de fibras* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas no corte e rebentamento de fibras.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de preparação à penteação e à fição* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fição.

*Operador(a) de máquinas de fição e ou preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fição e ou preparação de fios.

*Operador(a) de máquinas de penteação e fição* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de penteação e penteadeiras.

*Cintador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que aplica cintas em novelos de fio para *tricot*.

*Operador(a) de máquinas de preparação de fios* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e regula e faz funcionar uma ou mais máquinas utilizadas na preparação de fios.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que distribui matérias-primas ou produtos fabricados dentro da secção e pode colaborar na limpeza das máquinas.

#### 4.3- Tecelagem

*Debuxador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável por toda a parte técnica de tecelagem, que organiza os lotes para fabricação dos tecidos, elabora mostruário e faz os cálculos respectivos.

*Tecelão/tecedeira* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou mais teares ou máquinas de tecer utilizadas na fabricação de tecidos.

*Tecelão/tecedeira -maquinista de feltros e ou telas* - É o(a) trabalhador(a) que assegura, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de tecer teias ou feltros.

*Maquinista (teares circulares)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um ou vários teares circulares utilizados na fabricação de tecidos.

*Colador(a) ou enrolador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de um conjunto mecânico utilizado na gomagem dos fios das teias, a fim de lhes dar maior resistência, e enrola as teias nos órgãos dos teares.

*Passador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina as peças do tecido, a fim de detectar e assinalar possíveis deficiências; verifica a qualidade de trabalho das metedeiras de fios e também as colas dos tecidos antes de o tear entrar em execução.

*Montador(a) e preparador(a) de teias* - É o(a) trabalhador(a) que empeira e ata as teias, pica pentes e cartões, coloca lamelas, assegura a alimentação dos teares e procede à limpeza da máquina.

*Urdidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina utilizada para dispor paralelamente, em fases sucessivas, os fios de teia que devem figurar no tecido, sendo

responsável pela sua conservação e alimentação.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como canastras, trilhados, cortadelas, faltas de fios, trocados, etc.

*Caneleiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas que servem para encheras canelas destinadas às lançadeiras de teares.

*Bobinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e vigia o funcionamento de máquinas utilizadas para bobinar o fio.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que elas passem na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

#### 4.4- Tinturaria, ultimação, estamparia, acabamentos e revista

*Pesador(a) de drogas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas passadas pelo chefe de secção ou adjunto, responsabilizando-se pela pesagem das drogas necessárias, e torna conta do armazém de drogas.

*Operador(a) de máquinas e aparelhos de tingir* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta uma ou mais máquinas, barcos ou aparelhos de tingir ou branquear.

*Transportador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que transporta as matérias-primas e outros produtos acabados, podendo ajudar a carregar aparelhos ou máquinas de tinturaria, sem com elas trabalhar.

*Secador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de secagem de matérias-primas e outros produtos acabados.

*Revisor(a) de tecidos acabados* - É o(a) trabalhador(a) que, examina, detecta e assinala possíveis defeitos, apresentando sugestões para a sua eliminação.

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector molhado* - É o(a) trabalhador(a) que vigia e alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas: bataneiro(a), percheiro(a), carbonizador(a), ramoleiro(a), gaziador(a) e calandrador(a).

*Operador(a) de máquinas de ultimação do sector seco* - É o(a) trabalhador(a) que vigia, alimenta e faz funcionar uma ou várias máquinas utilizadas no respectivo sector. Os trabalhadores que ocupem 75 % do seu tempo numa única função serão classificados com as categorias respectivas, que a seguir se indicam: tosador(a), percheiro(a), decatidor(a), preenseiro(a) e pregador(a).

*Revistador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que examina peças de tecido a fim de detectar e assinalar possíveis defeitos de tecelagem ou outros, tendo em vista a sua recuperação.

*Desbarrador(a)* - É o(a) trabalhador(a) cuja função principal é disfarçar as barras, utilizando lápis ou tintas apropriadas.

*Cerzidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos do tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais.

*Debruidor(a) e ou franjeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que debrua mantas e cobertores e tecidos de qualquer tipo.

*Esbicador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta os nós e



retira os borbotos e impurezas, servindo-se de uma pinça ou esbica apropriada, repuxa os nós e corta-os com uma tesoura.

*Movimentador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, dentro da secção, tem a seu cargo o movimento dos cortes nas fases por que eles passam na fabricação e se encarregam também da marcação dos mesmos.

*Metedor(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos existentes nos tecidos, tais como cortadelas, falta de fios, trocados, etc.

*Pesador(a) ou preparador(a) de pastas* - É o(a) trabalhador(a) que interpreta as fórmulas apresentadas pelo chefe e se responsabiliza pela pesagem e preparação dos produtos necessários. Toma conta do armazém de produtos.

*Estampador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que trata através de estampagem os artigos a fim de lhes imprimira coloração desejada e os retoca, encola o artigo para a estampagem e levanta-o depois de estampado, lavado ou fixado e lava as mesas ou as máquinas.

*Lavador(a) ou fixador(a)* - É o(a) trabalhador(a) responsável pela lavagem ou fixação das cores dos artigos estampados.

*Lavador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento da máquina utilizada para lavar penteados, antes ou depois de tintos.

*Estampador(a) de penteado* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento de uma máquina utilizada para estampar penteado.

*Vaporizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento das máquinas de vaporizar, estufas ou dos autoclaves.

*Operador(a) de máquinas de agulhar* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar a máquina de agulhar.

*Operador(a) de mistura* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta, vigia e faz funcionar uma máquina de mistura de fibras ou cores de fibras.

*Operador(a) de máquinas de impregnação* - É o(a) trabalhador(a) que maneja, vigia e faz funcionar as máquinas de impregnação, podendo cortar e mudar as peças.

*Preparador(a) de produtos de latexação e ou revestimento* - É o(a) trabalhador(a) que combina todos os ingredientes necessários à preparação de produtos utilizados nas máquinas de latexação e ou revestimento segundo directrizes do respectivo operador.

*Operador(a) de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que superintende na alimentação e execução de todo o ciclo do funcionamento de máquinas de latexação e ou revestimento.

*Adjunto(a) de operador de máquinas de latexação e ou revestimentos* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o operador da respectiva máquina nas suas tarefas.

#### 4.5- Bordados

*Bordador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia as máquinas utilizadas para bordar, de acordo com as instruções recebidas.

*Acabador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

*Enfiador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas

das máquinas de bordados.

#### 4.6- Confecção

*Brunidor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

*Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

*Costureiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

*Rematador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

#### Área 5 - Apoio à produção

##### 5.1- Manutenção

*Afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

*Serralheiro(a)-afinador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

*Canalizador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

*Fresador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Funileiro(a)-latoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

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

*Serralheiro(a) mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Soldador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando -lhes solda apropriada em estado de fusão.

*Torneiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

*Operador(a) não especializado* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de mate-

riais de limpeza de locais de trabalho.

*Ferramenteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controle das existências dos mesmos.

*Ferreiro(a) ou forjador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

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

*Penteeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

*Pedreiro(a) ou trolha* - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*Carpinteiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

*Oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a rectificação de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*Pré-oficial electricista* - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

*Turbineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

*Lubrificador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

*Reparador(a) de pentes* - É o(a) trabalhador(a) que repara, substitui e limpa as agulhas nas barretes.

*Reparador(a)-preparador(a) de escovas e ou caletas* - É o(a) trabalhador(a) que repara e limpa as escovas e ou caletas e substitui o pêlo ou pano riço, limpa e reveste cilindros a pano feltroso e substitui o papel pergaminho deste, quando necessário.

*Operador(a) de aparelhos de ar condicionado* - É o(a) trabalhador(a) que põe em movimento, vigia e limpa os aparelhos de ar condicionado.

## 5.2- Caldeiras

*Fogoeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, aprovado

pelo Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

## 5.3- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com a carta de condução profissional de ligeiros e pesados.

*Ajudante de motorista* - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*Empilhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém conduz a máquina de empilhar, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

## 5.4- Concepção e desenvolvimento

*Desenhador(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, técnica e praticamente, a secção de desenho.

*Desenhador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que cria ou reproduz desenhos para estamperia, executa misonetes, dirige e dá orientações técnicas em tudo o que diga respeito à sua especialidade.

*Fotogravador(a) ou gravador(a) e montador(a) de quadros* - É o(a) trabalhador(a) que faz emulsões, aplica-as, monta misonetes na gamela, grava rolos nos diferentes processos, pinta, estica e laca a tela e retoca.

*Misonetista* - É o(a) trabalhador(a) que executa os misonetes para a gravura ou fotogravura, segundo as instruções recebidas.

## 5.5- Gabinete técnico e de planeamento

*Agente de tempos e métodos* - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *lay out*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

*Cronometrista* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

*Agente de planeamento* - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

*Planeador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

*Seleccionador(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

*Empregado(a) de amostras* - É o(a) trabalhador(a) que

executa vários serviços na secção de amostras.

*Confeccionador(a) de cartazes* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

*Analista* - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

*Condicionador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

*Preparador(a) de laboratório* - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

## Área 6 - Comercial

### 6.1- Lojas

*Caixeiro(a)-chefe* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

*Caixeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

### 6.2- Armazém

*Empregado(a) de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição; orienta e ajuda a movimentação dos produtos entrados e saídos do armazém.

*Arrumador(a)/embalador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, designadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

*Operador(a) de máquinas de enfardar* - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

*Apartador(a) de fios* - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

*Pesador(a)* - É o(a) trabalhador(a) que pesa, regista, classifica, transporta, distribui e arruma todos os materiais e produtos que dão entrada e saída no armazém.

### 6.3- Compras, vendas e marketing

*Assistente comercial ou Vendedor(a)* - É o(a) trabalhador(a) que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal; transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

## Área 7 - Complementares

### 7.1- Segurança, higiene e saúde

*Médico(a) do trabalho* - Desenvolve estudos e acções so-

bre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

*Técnico(a) superior da área social* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

*Enfermeiro(a)-coordenador* - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar funções inerentes à sua profissão.

*Enfermeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha -os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

*Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

*Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho* - É o(a)



trabalhador(a) que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra riscos profissionais.

#### 7.2- Portaria

*Porteiro/a* - É o(a) trabalhador(a), devidamente habilitado, integrado nos serviços internos da empresa nos termos da lei, que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção da correspondência.

#### 7.3- Refeitórios/cantinas

*Ecónomo(a)* - É o(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenagem, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço de refeições. Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*Chefe de refeitório* - É o(a) trabalhador(a) que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*Controlador(a)-caixa* - É o(a) trabalhador(a) que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas e elabora os mapas de movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controle.

*Copeiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que regula, vigia e assegura o funcionamento das máquinas de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água, mistura: o detergente na quantidade requerido, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar em tabuleiro apropriados ao tipo de louça a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar em banca própria a louça de cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios. Pode ajudar em serviços de preparação de refeições e, excepcionalmente, em serviços de refeições.

*Cozinheiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Quando houver três ou mais cozinheiros, um será classificado de chefe de cozinha e terá um vencimento superior em 2,50 €.

*Despenseiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos sem refeitórios. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*Empregado(a) de balcão* - É o(a) trabalhador(a) que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação da sua secção.

*Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que executa nos vários sectores do refeitório os trabalhos relativos ao serviço de refeição. Pode proceder a serviços de preparação

das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

#### 7.4-Jardins e limpeza

*Chefe de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estado de limpeza de toda a fábrica e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

*Empregado(a) de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que executa o trabalho de limpeza em todos os compartimentos da fábrica bem como jardins e acessos interiores.

*Jardineiro(a)* - É o(a) trabalhador(a) que se ocupados trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar ou mata, quando anexo às instalações da empresa.

#### 7.5- Creches

*Educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que, com o curso adequado, dirige e orienta a creche.

*Auxiliar de educador(a) de infância* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções a educador(a) infantil.

*Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) que toma conta de um grupo de crianças sob a orientação da educador(a) de infância ou da auxiliar de educador(a) infantil.

Nota final: é eliminada a categoria profissional de laminador. O trabalhador anteriormente classificado naquela categoria profissional mantém a respectiva categoria profissional, sendo remunerado pelo grupo salarial I.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

### ANEXO I - C

#### Categorias profissionais

##### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

###### Sector administrativo

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e *marketing* comerciais. Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Auxiliar administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao ser-



viço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executar trabalho de apoio aos serviços administrativos.

*Técnico(a) administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de *marketing*. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

*Técnico(a) de contabilidade* - É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

*Técnico(a) de secretariado* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Operador(a) informático* - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos

meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores.

*Director(a) de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, apolítica adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

*Secretário(a)-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório* - É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços* - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

*Chefe de departamento* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

*Contabilista/técnico(a) de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas

necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases suces-sivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

*Programador(a)* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informa-ção por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de ma-pas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro(a)* - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos va-lores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições ne-cessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e execu-tar outras tarefas relacionadas comas operações financeiras.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas es-trangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, poden-do eventualmente estenografar.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se

a sua importância corresponde à indicada nas notas de ven-da ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os le-vantamentos.

*Recepcionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departa-mentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações vá-rias.

*Telefonista:*

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo li-gações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas;

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipu-lação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Contínuo(a)* - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer re-cados, estampilhar e entregar correspondência; executar di-versos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da corres-pondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda execu-tar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza* - Limpa e arruma as salas, escritó-rios, corredores e outras dependências, podendo executar ou-tras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

ANEXO II

Condições particulares dos aprendizes - Condições particulares dos ajudantes - Carreira profissional

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria e lanifícios

I - Aprendizes

Sem prejuízo do disposto no artigo 273.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o período de aprendiza-gem e respectiva retribuição é o que segue, com excepção dos casos especiais constantes deste anexo II:

Idade de admissão	Retribuição/Meses		
	RMMG	Remun. Categ.	CCT
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG - Retribuição Mínima Mensal Garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

## II - Ajudantes

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas saurer e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, jardineiro e ainda o ajudante de operador de máquinas de tingir nas empresas de tapeçaria, e o guarda-livros, e o desenhador nas empresas de lanifícios, para coadjuvar o titular da categoria no desempenho das suas funções.

2- Os ajudantes referidos nos números um e dois, auferem uma retribuição mensal correspondente ao grupo salarial imediatamente inferior ao da categoria profissional que coadjuvam.

3- Os ajudantes referidos nos números um e dois, serão promovidos à respectiva categoria logo que completem seis anos de permanência nas funções que vinham desempenhando.

4- Para além das situações referidas nos números um e dois, podem ainda ser admitidos trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de fogueiro e ajudante de electricista, nos seguintes termos:

a) Nos dois primeiros anos de exercício de funções, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial I;

b) Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

c) No primeiro ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano auferirá a retribuição mensal do grupo salarial H;

d) No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, auferirá a retribuição mensal do

grupo salarial G.

5- O ajudante de fogueiro é promovido à categoria profissional de fogueiro após a permanência de quatro anos no exercício das funções.

6- O ajudante de electricista do 1.º ano é promovido à categoria profissional de ajudante de electricista do 2.º ano após a permanência de um ano no exercício das funções.

7- À admissão de trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de motorista, não é aplicável o disposto no número três.

## III - Carreiras profissionais

### Atribuição de categorias profissionais - Electricistas

Os estagiários (aprendizes), serão promovidos a ajudantes após 1 ano de estágio (aprendizagem), sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

O ajudante de electricista, após ter permanecido dois anos nesta categoria é promovido a pré-oficial electricista, quando a categoria exista ou, não existindo, a oficial electricista.

O pré-oficial electricista, após a permanência de dois anos nesta categoria é promovido a oficial electricista.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da electricidade, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de um ano de permanência na categoria de acordo com o enquadramento previsto no anexo III, anexo III-A e anexo III-B.

### Atribuição de categorias profissionais - Trabalhadores metalúrgicos

São admitidos na categoria de estagiários (aprendizes), os jovens dos 16 aos 17 anos de idade que ingressem em profissões em que a mesma seja permitida, com a duração de 1 ano, sendo a retribuição definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores que exerçam funções na área da metalúrgica, ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de dois anos de permanência na categoria, e depois de permanecerem quatro anos nessa nova categoria, deverão ascender ao nível imediatamente superior.

A entidade patronal poderá recusar a ascensão automática ao escalão superior, no caso de o trabalhador não possuir a aptidão necessária, devendo declará-lo por escrito.

Poderá o trabalhador não aceitando a decisão proferida nos termos do número anterior, requerer a realização de um exame técnico-profissional a efectuar no seu posto normal de trabalho.

Para o efeito do disposto no número anterior, o júri será constituído por dois elementos, um designado pelo delegado sindical, pela comissão sindical ou na sua falta pelo sindicato; o outro da responsabilidade da entidade patronal. Na falta de acordo designarão um terceiro elemento que decidirá.

### Atribuição de categorias profissionais - Construção civil e madeiras

Os estagiários (aprendizes) da construção civil, cujo estágio tem a duração de 1 ano, auferem uma retribuição mensal

definida nos termos do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Os trabalhadores da área da construção civil ascenderão ao nível imediatamente superior ao fim de três anos na categoria.

Dos profissionais engenheiros técnicos - Promoção

As classes 6 e 5 devem ser consideradas como bases de formação dos profissionais de engenharia cuja permanência não poderá ser superior a um ano na classe 6, findo o qual transita para a categoria da classe 5.

O tempo de serviço prestado à empresa pelos trabalhadores-estudantes será considerado como base de formação profissional, desde que a actividade desenvolvida tenha conexão com qualquer das funções definidas no anexo I e referentes a estes profissionais.

Trabalhadores de armazém - Período de aprendizagem

Os trabalhadores que ingressem na profissão de trabalhadores de armazém estão sujeitos a um período de aprendizagem conforme o quadro seguinte:

A partir dos 16 anos e até aos 17 anos, terão um período mínimo de dois anos;

A partir dos 17 anos e até aos 18 anos, terão um período mínimo de um ano e meio;

Com mais de 18 anos, terão um período mínimo de um ano.

#### Remuneração dos praticantes de armazém

Praticante do 1.º ano	80 %
Praticante do 2.º ano	85 %
Praticante com mais de 18 anos de idade	90 %

A remuneração dos praticantes é determinada com base na remuneração da categoria profissional para que praticam, observado o disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Trabalhadores fogueiros - Admissão

Não é permitida às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Só é obrigatória a existência de encarregado de fogueiro nos casos em que existam três ou mais fogueiros em cada turno.

*Ajudante de fogueiro* - É o/a profissional que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade deste, assegura o abastecimento de combustível, sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de Julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de Julho.

## ANEXO II-A

### Sector administrativo - Carreira profissional, dotações mínimas e acessos

#### Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias, tapeçaria

1- No sector administrativo, é obrigatória a existência de:

a) Um(a) trabalhador(a) com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 15 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um(a) trabalhador(a) classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de seis trabalhadores de escritório e correlativos.

2- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os(as) trabalhadores(as) classificados de 2.ª classe passam à 1.ª classe.

3- Os(as) trabalhadores(as) classificados(as) com a categoria profissional de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam à categoria profissional de técnico(a) administrativo de 2.ª

4- O disposto no número anterior só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos com a categoria profissional de terceiro-escriturário ou estagiário, em data anterior a 1 de Janeiro de 2004.

## ANEXO II-B

### Sector administrativo - Carreira profissional e acessos

#### Lanifícios

1- Com efeitos a partir das admissões ocorridas no ano de 1977 e seguintes, os(as) trabalhadores(as) classificados(as) como escriturários(as) de 3.ª ascenderão a escriturários(as) de 2.ª ao fim de três anos na categoria; os(as) escriturários(as) de 2.ª ascenderão a escriturário(a) de 1.ª ao fim de quatro anos na categoria.

2- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as) classificados(as), nesta data, como auxiliar administrativo serão promovidos(as) a assistente administrativo após três anos de permanência na categoria e a técnico(a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

3- A partir de 1 de Março de 2008, os(as) trabalhadores(as), nesta data, classificados(as) como assistente administrativo serão promovidos(as) a técnico (a) administrativo ao fim de quatro anos na categoria.

4- O disposto nos números 2 e 3 só se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos como escriturários antes de 1 de Março de 2008.



## ANEXO III

**Enquadramento profissional****Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
<b>A</b>		
Chefe de organização ou de produção	1	2.2
Director/a técnico	1	1
Técnico/a de engenharia da classe 5	4.5	1
Médico/a de trabalho	6.1	1
<b>B</b>		
Encarregado/a geral	2	2.2
Encarregado/a geral de armazém	2	2.2
Técnico/a de têxteis técnicos	4.5	2.2
Técnico/a de engenharia da classe 6	4.5	1
Criador/a de moda («designer»)	4.5	1
Desenhador/a principal têxtil	4.5	4.2
Técnico/a de bordados	4.5	2.2
Desenhador/a especializado ou arte finalista	4.5	4.2
Maquetista especializado	4.5	5.3
Desenhador/a projectista	4.5	4.2
Chefe de compras e vendas	5.3	3
Técnico/a superior da área social	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
<b>C</b>		
Chefe de electricistas (encarregado)	2	3
Chefe de armazém/secção (encarregado)	2	3
Chefe controlador/a qualidade	2	3
Chefe laboratório	2	3
Chefe secção controlador/a tráfego	2	3
Mestre ou chefe de secção	2	3
Chefe serralharia	2	3
Encarregado/a fogueiro	2	3
Chefe oficina carpintaria	2	3
Debuxador/a	4.5	5.3
Colorista	4.5	5.3
Desenhador/a (mais de 6 anos)	4.5	5.3
Maquetista	4.5	5.3
Agente de planeamento	4.6	4.2
Agente de tempos e métodos	4.6	4.2

Técnico/a de laboratório	4.6	4.2
Chefe de produto	5.3	3
Inspector de vendas	5.3	3
Enfermeiro/a coordenador	6.1	5.3
D		
Adjunto/a de chefe de secção ou mestre	2	5.3
Adjunto/a de chefe de secção	2	5.3
Encarregado/a	2	3
Afinador/a-montador/a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mandrilador/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 1. <sup>a</sup>	4.1	4.2
Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a electroarco/oxiacetilénico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Caldeireiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Fogoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Motorista de pesados	4.4	5.4
Modelista	4.5	5.3
Desenhador/a (3 a 6 anos)	4.5	5.3
Retocador/a especializado/a	4.5	5.3
Chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	3
Caixeiro/a-chefe	5.1	3
Vitrinista	5.1	5.3
Fiel de armazém	5.2	5.4
Assistente comercial ou vendedor/a	5.3	5.2
Enfermeiro/a	6.1	4.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Afinador/a	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3

Ferreiro/a ou forjador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (até 1 ano)	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 2. <sup>a</sup>	4.1	4.2
Metalizador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Calceteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Canteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosko ou cofragem de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Estucador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mineiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Marmoritador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 1. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 1. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Marceneiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Maçariqueiro/a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Facejador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Perfilador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Apontador/a (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Condutor/a-manobrador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Serralheiro/a civil de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3

Serralheiro/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Picador/a de cartões Jacquard	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a electroarco ou oxiacetilénico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Penteeiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Caldeireiro de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Desenhador/a (até 3 anos)	4.5	5.3
Analista de laboratório de ensaios químicos ou físicos	4.6	5.3
Cronometrista	4.6	5.3
Planificador/a ou planeador/a	4.6	4.2
Conferente	5.2	6.1
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Impressor/a de litografia	6.6	5.3
Impressor/a de rotogravura	6.6	5.3
Transportador/a de litografia	6.6	5.3
Compositor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressor/a de tipografia	6.6	5.3
Impressora/a sobre papel e têxteis	6.6	5.3
Impressora/a de serigrafia	6.6	6.2
F		
Chefe de linha ou grupo	2	5.3
Operador/a de extrusão	3.2	5.3
Estampador/a ao quadro, ao rolo manual ou à pistola	3.5	5.3
Picador/a de cartões de debuxo	4.1	5.3
Afiador/a de ferramentas de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de fabrico de fechos de correr	4.1	4.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 3. <sup>a</sup>	4.1	4.2
Metalizador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3



Calceteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Canteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Estucador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mineiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Marmoritador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 2. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Marceneiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Facejador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Perfilador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Apontador/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Turbineiro/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Serralheiro/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Penteeiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de electroarco ou oxiacetilénico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Caldeireiro de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.2	5.3

Motorista de ligeiros	4.4	5.3
Adjunto/a de fabricação ou controlador/a	4.6	5.3
Adjunto/a de chefe de secção de amostras ou cartazes	4.6	5.3
Confeccionador/a de moldes	4.6	5.3
Controlador/a de qualidade	4.6	5.3
Planificador/a de corte	4.6	5.3
Preparador/a de laboratório	4.6	6.2
Preparador/a de tintas	4.6	6.2
Fotogravador/a	4.6	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1/6.1
Cortador/a de papel e tecidos	6.6	6.2
Cortador/a de guilhotina	6.6	6.2
Maquinista	6.6	5.3
G		
Operador/a de têxteis técnicos	3.1	
Abridor/a - batedor/a	3.2	6.2
Cardador/a de rama	3.2	6.2
Preparador/a de lotes	3.2	6.2
Operador/a de cops	3.2	6.2
Encolador/a	3.3	6.2
Embalador/a de órgãos	3.3	6.2
Encerador/a	3.4	6.2
Tintureiro/a	3.4	6.2
Pesador/a de drogas	3.4	6.2
Preparador/a de banhos	3.4	6.2
Branqueador/a	3.4	5.3
Clorador/a	3.4	6.2
Secador/a	3.4	5.3
Oxidador/a	3.4	6.2
Recuperador/a de banhos	3.4	6.2
Alargador/a	3.4	6.2
Calandrador/a - calandradoiro/a	3.4	6.2
Cardador/a de tecidos	3.4	6.2
Dobrador/a	3.4	6.2
Decatizador/a	3.4	6.2
Engomador/a	3.4	6.2
Gaseador/a	3.4	6.2
Humidificador/a	3.4	6.2

Medidor/a - enrolador/a	3.4	6.2
Mercerizador/a	3.4	6.2
Polimerizador/a	3.4	6.2
Ramulador/a	3.4	6.2
Retocador/a de tecidos	3.4	6.2
Fixador/a de tecidos	3.4	6.2
Vaporizador/a	3.4	6.2
Tesourador/a - tosqueador/a	3.4	6.2
Tufador/a	3.4	6.2
Sanforizador/a	3.4	6.2
Esmerilador/a	3.4	6.2
Centrifugador/a	3.4	6.2
Escovador/a	3.4	6.2
Reforçador/a de quadros	3.5	6.2
Maquinista de máquinas Leavers	3.7	6.2
Maquinista de máquinas Saurer e análogas	3.7	6.2
Branqueador/a de lavandaria	3.9	5.3
Apontador/a	3.10	5.3
Lubrificador/a	4.1	6.2
Rectificador/a de «flats» de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Metalizador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.4	6.1
Condutor/a de empilhadeira ou tractor	4.4	5.3
Controlador/a de produção	4.6	5.3
Embalador/a - etiquetador/a - rotulador/a	5.2	6.2
Ecónomo/a	6.3	5.4
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
Polidor/a de litografia	6.6	6.2
H		
Contínuo/a-fiandeiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a - encarretador/a	3.2/3.3	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Pesador/a	3.2/3.3	6.2
Preparador/a de cargas de bobinas	3.2	6.2
Retorcedor/a	3.2	6.2
Ajuntador/a	3.2	6.2
Separador/a de bobinas	3.2	6.2
Torce	3.2	6.2

Penteador/a	3.2	6.2
Dobador/a - meador/a	3.2	6.2
Laminador/a - estirador/a	3.2	6.2
Reunidor/a de mechas ou mantas	3.2	6.2
Esfarrapador/a	3.2	6.2
Assedador/a	3.2	6.2
Noveleiro/a-Enovelor/a	3.2	6.2
Texturizador/a	3.2	6.2
Copsador/a	3.2	6.2
Colhedor/a de balotes ou sarilhos	3.2	6.2
Urdidor/a	3.3	5.3
Atador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Montador/a de teias e filmes	3.3	6.2
Enfiador/a de máquinas «Cotton»	3.3	6.2
Polidor/a de fios	3.3	6.2
Preparador/a de gomas	3.3	6.2
Tecelão/tecedeira	3.3	5.3
Rotulador/a	3.3	6.2
Maquinista de máquinas circulares mecânicas jacquard	3.3	6.2
Maquinista de máquinas rectas manuais e/ou motorizadas automáticas	3.3	6.2
Maquinista de máquinas Cotton, Ketten e Raschel	3.3	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de «tricot» e «filets»	3.3	6.2
Tricotador/a manual	3.3	5.3
Remalhador/a	3.3	6.2
Remetedor/a-repassador/a	3.3	6.2
Operador/a de fabrico de feltro	3.3	6.2
Operador/a de preparação de fabrico de feltro	3.3	6.2
Lavador/a de quadros ou de mesas	3.5	6.2
Brunidor/a	3.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.6	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.6	6.2
Prensador/a-enformador/a	3.6	6.2
Rematador/a	3.6	6.2
Apanhador/a de rendas	3.6	6.2
Empacotador/a	3.6	6.2
Revistador/a	3.6/3.8	6.2
Selador/a	3.6	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.6	6.2
Estendedor/a	3.6	7.2
Marcador/a	3.6	6.2



Costureiro/a	3.6	5.3
Bordador/a	3.7	5.3
Operador de máquinas de confecção automáticas	3.6	5.3
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou «soutache»	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Oficial de mesa	3.7	6.2
Oficial de roda	3.7	6.2
Cerzidor/a	3.8	5.3
Operador(a) de máquinas de acolchoar	3.11	6.2
Operador/a de ar condicionado	4.1	6.2
Operador/a não especializado	4.1	6.2
Rectificador/a de rolos de pressão	4.1	6.2
Solaineiro/a	4.1	6.2
Substituidor/a de viajantes e anéis	4.1	6.2
Soldador/a por alta frequência	4.1	6.2
Controlador/a de águas	4.3	6.2
Vigilante de águas	4.3	6.2
Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Distribuidor/a	5.2	7.1
Operador/a de pontes rolantes	5.2	5.3
Enfardador/a mecânico ou manual	5.2	6.2
Confeccionador/a de amostras e cartazes	5.3	5.3
Recolhedor/a de amostras	5.3	6.2
Despenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.2
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.2
Vigilante	6.5	6.1
Operador/a manual	6.6	6.2
Cartonageiro/a	6.6	6.2
Operador/a	6.6	6.2
Saqueiro/a	6.6	6.2
I		
Limpador/a de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Recolhedor/a de algodão	3.2	7.2
Avivador/a	3.10	7.2
Ensacador/a de bobinas	3.10	7.2

Escolhedor/a	3.10	6.2
Recuperador/a de algodão ou desperdícios	3.10	7.2
Colocador/a de fitas	3.10	6.2
Colocador/a de lamelas	3.10	6.2
Limpador/a de máquinas	3.10	7.2
Desfiador/a-separador/a	3.10	7.2
Armador/a de liços	3.10	6.2
Alfinetedor/a ou colador/a	3.10	7.2
Borrifador/a	3.10	6.2
Correeiro/a	3.10	6.2
Engomador/a de fitas	3.10	7.2
Lavador/a	3.10	7.2
Prensador/a de meadas	3.10	6.2
Repinador/a	3.10	6.2
Transportador/a	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador/a de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador/a de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador/a de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro/a	6.2	7.1
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	6.1
J		
Ajudante de jardineiro/a	6.4	6.1
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

ANEXO III-A

Enquadramento profissional

Tapeçaria

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Director/a-geral	1	1
Técnico/a de engenharia classe 5	4.4	1
Médico/a do trabalho	6.1	1
B		
Encarregado/a geral	2	2.2
Chefe de compras e de vendas	2	2.2
Chefe de laboratório	2	3

Encarregado/a geral de armazém	2	3
Técnico/a industrial	2	2.2
Técnico/a de tinturaria	2	2.2
Técnico/a de ultimateção	2	2.2
Técnico/a de engenharia classe 6	4.4	1
Técnico/a superior área social	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	2	3
Chefe de armazém	2	3
Chefe de serralharia	2	3
Chefe de secção	2	3
Chefe de motorista ou coordenador/a de tráfego	2	3
Serralheiro/a-afinador/a	4.1	5.3
Encarregado/a de fogueiro	4.2	3
Desenhador/a-chefe	4.4	3
Desenhador/a de desenho, gravura ou fotogravura	4.4	5.3
Agente de tempos e métodos	4.5	2.2
Agente de planeamento	4.5	4.2
Inspector/a de vendas	5.3	3.1
Enfermeiro/a	6.1	3
D		
Chefe de pedreiros, carpinteiros ou pedreiros	2	3
Chefe de lubrificação	2	3
Afinador/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Oficial electricista	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	4.2	4.2
Motorista de pesados	4.3	5
Desenhador/a de desenho de carpetes e tapetes	4.4	5.3
Analista	4.5	4.2
Condicionador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	5.1	5.3

Vitrinista	5.1	5.3
Empregado/a de armazém	5.2	5.2
Assistente comercial ou vendedor/a	5.3	4.2
Auxiliar de enfermagem	6.1	7.1
Educador/a de infância	6.5	4.1
E		
Adjunto/a de chefe de secção	2	3
Chefe de secção de amostras	2	3
Apontador/a metalúrgico	4.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Afinador/a armador/a de teares semi-automáticos	4.1	5.3
Adjunto/a de afinador/a armador/a de teares	4.1	5.3
Controlador/a produção/fabricação	4.5	5.3
Controlador/a qualidade	4.5	5.3
Preparador/a laboratório	4.5	5.3
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	6.1	5.3
Chefe de refeitório/cantina	6.3	3
Ecónomo/a	6.3	5.4
F		
Tecelão/tecedeira de alcatifas, carpetes e tapetes	3.2	5.3
Tecelão/tecedeira de capachos	3.2	5.3
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Soldador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. <sup>a</sup>	4.1	5.3



Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Penteeiro/a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Turbineiro/a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Motorista de ligeiros	4.3	5.4
Cronometrista	4.5	5.3
Planeador/a	4.5	4.2
Adjunto/a de fabricação/controlador/a	4.5	5.3
Caixeiro/a	5.1	5.2
Assentador/a de alcatifas	5.1	5.3
Cozinheiro/a	6.3	5.4
Auxiliar de educador/a de infância	6.5	5.1
G		
Extrusor/a	3.1	5.3
Tintureiro/a de rama	3.1	6.2
Preparador/a de lotes	3.1	6.2
Cardador/a de rama	3.1	6.2
Abridor/a-batedor/a	3.1	6.2
Tapeteiro/a manual de capachos	3.2	5.3
Operador/a de máquinas tufting	3.2	6.2
Operador/a de máquinas vernier	3.2	6.2
Pesador/a e preparador de pastas	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	3.3	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Cardador/a de carpetes e alcatifas	3.3	6.2
Operador/a (tintureiro/a) de máquinas e aparelhos de tingir	3.3	6.2
Pesador/a de drogas	3.3	6.2
Lubrificador/a	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	4.2	5.3
Ajudante de motorista	4.3	6.1
Empilhador/a	4.3	6.2
Controlador/a-caixa	6.3	6.1
H		
Fiandeiro/a	3.1	6.2

Distribuidor/a de fios	3.2	6.2
Urdidor/a	3.2	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	3.2	6.2
Caneleiro/a	3.2	6.2
Bobinador/a	3.1/3.2	6.2
Operador/a de teares spool automáticos	3.2	6.2
Operador/a de tufting manual	3.2	6.2
Operador/a de teares axminter	3.2	6.2
Operador/a de cardas ou garnett	3.3	6.2
Operador/a de misturas	3.3	6.2
Adjunto/a de operador/a de latexação e/ou revestimento	3.3	6.2
Tonsador/a	3.3	6.2
Secador/a	3.3	6.2
Operador/a de máquinas de colar capachos	3.3	7.2
Estampador/a	3.3	6.2
Cortador/a de carpetes e/ou tapetes e/ou alcatifas	3.3	7.2
Moldador/a	3.3	6.2
Debruador/a e/ou franjador/a	3.3	6.2
Revistador/a	3.3/3.4	6.2
Costureiro/a	3.3/3.4	5.3
Brunidor/a	3.4	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	3.4	6.2
Operador/a de máquinas de corte	3.4	6.2
Prensador/a-enformador/a	3.4	6.2
Rematador/a	3.4	6.2
Apanhador/a	3.4	6.2
Empacotador/a	3.4	6.2
Estendedor/a	3.4	6.2
Recortador/a ou enrolador/a	3.4	6.2
Reparador/a-preparador/a de pentes	4.1	7.2
Reparador/a-preparador/a de escovas e/ou caletas	4.1	7.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	4.1	6.2
Confeccionador/a de cartazes	4.5	6.2
Seleccionador/a de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador/a	4.5	6.2
Adjunto/a de assentador/a de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador/a-embalador/a	5.2	7.2
Operador/a de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Porteiro/a	6.2	7.1

Despenseiro/a	6.3	5.4
Empregado/a de balcão	6.3	6.1
Empregado/a de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro/a manual (acabador/a)	3.2	6.2
Alimentador/a de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador/a	3.3	6.2
Alimentador/a-descarregador/a de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador/a de trapos e desperdícios	3.3	7.2
Vaporizador/a	3.3	7.2
Cortador/a de capachos	3.3	6.2
Operador/a não especializado	4.1	7.2
Transportador/a	4.3	7.2
Picador/a de cartões	4.5	6.2
Empregado/a de amostras	4.5	7.1
Distribuidor/a	5.1	7.2
Embalador/a	5.2	7.2
Apartador/a de fios	5.2	7.2
Copeiro/a	6.3	6.1
Jardineiro/a	6.4	7.2
J		
Empregado/a de limpeza, recolha e separação de resíduos e jardim	6.4	7.1

## ANEXO III-B

**Enquadramento profissional****Lanifícios**

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
A		
Analista de sistemas	1	1
Chefe de contabilidade	1	1
Chefe de escritório	1	1/2.1
Director/a-geral	1/2	1
Médico/a de trabalho	7.1	1
B		
Contabilista e/ou técnico oficial de contas	1	1
Técnico/a de informática	1	2.1/4.1
Chefe de compras e de vendas	3	2.2
Encarregado geral	3	2.2

Técnico/a de cardação ou fiação	3	2.2
Técnico/a de ultimateção	3	2.2
Técnico/a industrial	3	2.2
Técnico/a de tinturaria	3	2.2
Técnico/a de penteação	3	2.2
Debuxador/a	4.3	2.2
Técnico/a superior da área social	7.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	7.1	1
C		
Técnico de secretariado	1	4.1
Chefe de armazém	3	3
Chefe de laboratório	3	3
Chefe de serralharia	3	3
Chefe de electricistas ou técnico/a electricista	3	3
Chefe de secção	3	3
Mesclador/a	4.2	4.2
Revisor/a de tecidos acabados	4.4	5.3
Serralheiro/a-afinador/a	5.1	5.3
Desenhador/a-chefe	5.4	3
Agente de planeamento	5.5	4.2
Agente de tempos e métodos	5.5	2.2
Enfermeiro/a-coordenador/a	7.1	3
D		
Técnico administrativo	1	5.1
Chefe de pedreiros/as ou carpinteiros/as ou pintores/as	3	3
Chefe de motoristas ou coordenador/a de tráfego	3	3
Chefe de lubrificação	3	3
Tecelão/tecedeira de 9 a 12 teares	4.3	4.2
Afinador/a	5.1	5.3
Penteeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Oficial electricista	5.1	5.3
Fogueiro/a de 1. <sup>a</sup>	5.2	4.2



Motorista de pesados	5.3	5
Desenhador	5.4	5.3
Analista	5.5	4.2
Condicionador/a	5.5	5.3
Caixeiro/a-chefe	6.1	5.2
Empregado/a de armazém	6.2	5.2
Assistente comercial ou vendedor/a	6.3	4.2
Enfermeiro/a	7.1	4.1
Educador/a de infância	7.5	4.1
E		
Assistente administrativo	1	6.1
Adjunto/a de chefe de secção	3	3
Tecelão/tecedeira de tear a partir de 9 metros	4.3	4.2
Tecelão/tecedeira de quatro a oito teares automáticos	4.3	4.2
Penteeiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Apontador/a metalúrgico	5.1	5.3
Canalizador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Soldador/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-ofical electricista do 2.º ano	5.1	A
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Preparador/a de laboratório	5.5	5.3
Técnico/a de segurança e higiene no trabalho	7.1	5.3
F		
Auxiliar administrativo	1	6.1
Adjunto de fabricação/a-controlador/a	3	5.3
Tecelão/tecedeira de três teares automáticos	4.3	4.2
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Penteeiro de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3

Soldador/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Carpinteiro de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Pré-ofical electricista do 1.º ano	5.1	A
Ferramenteiro	5.1	5.3
Turbineiro	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	5.1	5.3
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Motorista de ligeiros	5.3	5.4
Fotogravador/a ou gravador/a e montador/a de quadros	5.4	4.2
Cronometrista	5.5	5.3
Planeador/a	5.5	4.2
Caixeiro/a	6.1	5.2
Chefe de refeitório	7.3	3
Auxiliar de educador/a de infância	7.5	5.1/6.1
G		
Telefonista	1	6.1
Tecelão/tecedeira de dois teares	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira de amostras de um tear	4.3	5.3
Tecelão/tecedeira maquinista de feltros e ou telas	4.3	5.3
Pesador/a de drogas	4.4	6.2
Pesador/a ou preparador/a de pastas	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de agulhar	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de impregnação	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Preparador/a de produtos de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Lubrificador/a	5.1	6.2
Fogueiro/a de 3. <sup>a</sup>	5.2	5.3
Empilhador/a	5.3	6.2
Ajudante de motorista	5.3	6.1
Misonetista	5.4	6.2
Controlador/a caixa	7.3	6.1
Cozinheiro/a	7.3	5.4
Ecónomo/a	7.3	5.4
H		
Lavador/a	4.1	7.2
Operador/a de máquinas	4.1	6.2
Aparateiro/a	4.2	6.2

Cardador/a	4.2	6.2
Fiandeiro/a	4.2	6.2
Preparador/a de lotes de cardação	4.2	6.2
Operador/a de máquinas convertedoras de fibras	4.2	6.2
Bobinador/a	4.2/4.3	6.2
Caneleiro/a	4.3	6.2
Colador/a ou enrolador/a	4.3	6.2
Maquinista teares circulares	4.3	6.2
Montador/a e preparador/a de teias	4.3	6.2
Passador/a	4.3	6.2
Tecelão/tecedeira	4.3	5.3
Urdidor/a	4.3	5.3
Metedor/a de fios	4.3/4.4	6.2
Operador/a de máquinas e aparelhos de tingir	4.4	6.2
Secador/a	4.4	6.2
Debruador/a e/ou franjeador/a	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimateção do sector seco	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimateção do sector molhado	4.4	6.2
Cerzidor/a	4.4	6.2
Revistador/a	4.4	6.2
Estampador/a	4.4	6.2
Operador/a de mistura	4.4	6.2
Adjunto/a de operador/a de máquinas de latexação e/ou revestimentos	4.4	6.2
Bordador/a	4.5	6.2
Brunidor/a	4.6	6.2
Cortador/a, talhador/a ou riscador/a	4.6	6.2
Costureiro/a	4.6	6.2
Rematador/a	4.6	6.2
Enfiador/a	4.5	6.2
Operador/a de aparelhos de ar condicionado	5.1	6.2
Reparador/a de escovas e ou caletas	5.1	7.2
Reparador/a de pentes	5.1	7.2
Confeccionador/a de cartazes	5.5	6.2
Seleccionador/a de amostras	5.5	7.2
Operador/a de máquinas de enfardar	6.2	6.2
Pesador/a	6.2	6.2
Arrumador/a-embalador/a	6.2	7.2
Despenseiro/a	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1

I		
Contínuo/a	1	7.1
Alimentador/a-descarregador/a de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador/a de escolha	4.1	7.2
Apartador/a de lãs	4.1	7.2
Apartador/a de trapo e desperdícios	4.1	7.2
Repassador/a de lãs	4.1	7.2
Vaporizador/a	4.2/4.4	7.2
Movimentador/a	4.2/4.3/4.4	7.2
Operador/a de máquinas de fiação e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador/a	4.2	7.2
Operador/a de máquinas de penteação e fiação	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação	4.2	6.2
Estampador/a de penteado	4.4	7.2
Lavador/a de penteado	4.4	7.2
Transportador/a	4.4	7.2
Desbarrador/a	4.4	6.2
Esbicador/a	4.4	6.2
Lavador/a ou fixador/a	4.4	6.2
Acabador/a	4.5	6.2
Operador/a não especializado/a	5.1	7.2
Empregado/a de amostras	5.5	7.1
Apartador/a de fios	6.2	7.2
Porteiro/a	7.2	7.1
Empregado/a de balcão	7.3	6.1
Copeiro/a	7.3	6.1
Empregado/a de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro/a	7.4	6.2
J		
Empregado/a de limpeza	7.4	7.1

ANEXO III-C

**Enquadramento profissional**

**Sector administrativo**

**Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria**

Categorias	Níveis de qualificação
A	
Chefe de escritório	1/2.1



Director/a de serviços	1
Secretário/a-geral	1
B	
Analista de sistemas	1
Chefe de departamento	1/2.1
Chefe de serviços	1
Contabilista/técnico/a de contas	1
C	
Chefe de secção	3
Programador/a	2.1/4.1
Tesoureiro/a	2.1
Técnico/a de contabilidade	4.1
D	
Correspondente em línguas estrangeiras	4.1
Operador/a informático	4.1
Técnico/a de secretariado	4.1
E	
Caixa	5.1
Técnico/a administrativo de 1. <sup>a</sup>	5.1
F	
Técnico/a administrativo de 2. <sup>a</sup>	5.1
G	
Assistente administrativo	5.1
Recepcionista	6.1
Telefonista	6.1
H	
Auxiliar administrativo	7.1
Contínuo/a	7.1
Servente de limpeza	7.1

ANEXO IV

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.

3- Tabela salarial A, em vigor de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	925,00 €
B	800,00 €
C	694,00 €
D	622,00 €
E	580,00 €
F	557,00 €
G	557,00 €
H	557,00 €
I	557,00 €
J	557,00 €

Tabela salarial B, em vigor de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	959,00 €
B	834,00 €
C	729,00 €
D	656,00 €
E	611,00 €
F	564,00 €
G	561,00 €
H	560,00 €
I	558,50 €
J	558,00 €

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição  
Têxteis -lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

- 1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>
- 2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de Março de 2017 e 28 de Fevereiro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.
- 3- Tabela salarial A1, em vigor de 1 de Março de 2017 a 31 de Março de 2017:

Grupo	Remuneração mensal
A	887,00 €
B	823,00 €
C	775,50 €
D	713,50 €
E	697,00 €
F	622,00 €
G	559,00 €
H	557,00 €

Tabela salarial B1, em vigor de 1 de Abril de 2017 a 28 de Fevereiro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	916,00 €
B	852,00 €
C	804,00 €

D	741,00 €
E	726,00 €
F	653,00 €
G	586,00 €
H	558,00 €

Porto, 13 de Abril de 2017

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Carlos João Teodoro Tomás*, na qualidade de mandatário.  
*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins do Distrito de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 19 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 79/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT - contrato coletivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no BTE - *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2016.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área geográfica e âmbito de aplicação**

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela APICCAPS, que se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, representados pela COFESINT.

Cláusula 2.ª

**Vigência**

- 1- O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.
- 2- A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses e serão re-

- vistos anualmente.
- 3- (*Mantém-se.*)
- 4- (*Mantém-se.*)
- 5- (*Mantém-se.*)
- 6- (*Mantém-se.*)
- 7- (*Mantém-se.*)
- 8- (*Mantém-se.*)

**CAPÍTULO VIII**

**Da retribuição do trabalho**

Cláusula 54.ª

**Subsídio de alimentação**

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,20 € por cada dia de trabalho completo.
- 1- (*Mantém-se.*)
- 2- (*Mantém-se.*)

**CAPÍTULO XIII**

**Das disposições gerais transitórias**

Cláusula 128.ª

**Vigência**

- 1- O presente contrato coletivo de trabalho produz efeitos desde 1 de abril de 2017.
- 2- A tabela salarial e o subsídio de alimentação vigorarão por doze meses e produzem efeitos a partir 1 de abril de 2017.

Cláusula 129.ª

**Âmbito subjetivo**

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30000.

**ANEXO II**

**Tabelas salariais a vigorar de 1 de abril 2017 a 31 de março de 2018**

**Produção**

Graus	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Engenheiro/a mais de 3 anos após estágio	949,00
II	Engenheiro/a até 3 anos após estágio Estilista Técnico/a de calçado	727,00
III	Modelador/a de 1.ª	647,00

IV	Encarregado/a Encarregado/a de armazém Modelador/a de 2. <sup>a</sup>	595,00
V	Agente de programação de 1. <sup>a</sup> Chefe de linha Controlador/a de qualidade de 1. <sup>a</sup> Modelador/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 1. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 1. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos de 1. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 1. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 1. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 1. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 1. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 1. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 1. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 1. <sup>a</sup>	561,00
VI	Agente de programação 2. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 2. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 2. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 2. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 2. <sup>a</sup> Operador/a de correaria 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 2. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 2. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 2. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 2. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 2. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 2. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 2. <sup>a</sup>	560,00
VII	Agente de programação de 3. <sup>a</sup> Controlador/a de qualidade de 3. <sup>a</sup> Operador/a auxiliar de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a de acabamento de 3. <sup>a</sup> Operador/a de armazém de 3. <sup>a</sup> Operador/a de correaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte (calçado) de 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de materiais sintéticos 3. <sup>a</sup> Operador/a de corte de marroquinaria de pele de 3. <sup>a</sup> Operador/a de costura de 3. <sup>a</sup> Operador/a de fabrico de marroquinaria de 3. <sup>a</sup> Operador/a de máquinas de componentes de 3. <sup>a</sup> Operador/a de montagem de 3. <sup>a</sup> Operador/a manual de componentes de 3. <sup>a</sup> Preparador/a de componentes de 3. <sup>a</sup>	559,00
VIII	Operador/a de limpeza	558,00
IX	Praticante com idade igual ou superior a 25 anos na data de admissão	Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)
X	Praticante com idade inferior a 25 anos na data de admissão	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida



**Administrativos**

Graus	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Diretor/a de serviços	893,00
II	Chefe de serviços	830,00
III	Chefe de secção Chefe de vendas Contabilista Técnico/a de contas Tesoureiro/a	772,00
IV	Inspetor/a de vendas Planeador/a de informática	728,00
V	Assistente administrativo/a de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico/a de secretariado de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de vendas	687,00
VI	Assistente administrativo/a de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 2. <sup>a</sup>	596,00
VII	Telefonista/Rececionista 1. <sup>a</sup>	560,00
VIII	Assistente administrativo/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de secretariado de 3. <sup>a</sup> Telefonista/Rececionista 2. <sup>a</sup>	559,00
IX	Telefonista/Rececionista 3. <sup>a</sup> Continuo/a - porteiro/a - guarda	557,00
X	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)

**Pessoal de apoio**

Graus	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Encarregado/a	637,00
II	Canalizador/a de 1. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup> Motorista de pesados Operador/a de moldes e formas de 1. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 1. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 1. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 1. <sup>a</sup>	584,00
III	Canalizador/a de 2. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Operador/a de moldes e formas de 2. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 2. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 2. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 2. <sup>a</sup>	560,00

IV	Canalizador/a de 3. <sup>a</sup> Carpinteiro/a de 3. <sup>a</sup> Operador/a de moldes e formas de 3. <sup>a</sup> Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção eletricista de 3. <sup>a</sup> Técnico/a de manutenção mecânica de 3. <sup>a</sup> Torneiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	559,00
V	Praticante	80 % da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG)

Porto, 26 de abril de de 2017.

P<sup>la</sup> Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS:

*Fernando Valdemar Rodrigues Lima*, na qualidade de mandatário.

*Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos*, na qualidade de mandatária.

P<sup>la</sup> Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Ferreira Marmelo*, na qualidade de mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros - por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 29 de maio de 2017, a fl. 22 do livro n.º 12, com o n.º 91/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2016 e n.º 12, de 29 de Março de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade de transformação de chapa de vidro filiadas na associação signatária e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do CCTV.

2- O presente CCTV é aplicável em todo o território nacional.

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

4- O presente CCTV abrange 55 empregadores e 650 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCTV se ler a expressão «trabalhadores», entende-se aplicável, indiferenciadamente, aos trabalhadores e às trabalhadoras.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente CCTV entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pe-

cuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2017 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCTV, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4- A denúncia do CCTV referido no número 1 pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciantes disporão até dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O CCTV denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 €.

2- ...

3- ...

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Vigência e aplicação das tabelas

As tabelas anexas a este CCTV e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2017.

## ANEXO II

### Enquadramentos

#### Grupo 1

Ajudante de cozinheiro

Alimentador de máquinas

Auxiliar de refeitório ou bar

Estagiário de escritório e ou caixeiro do 1.º ano

Lavador

Servente de limpeza

#### Verificador/Embalador

#### Grupo 2

Auxiliar de armazém

Auxiliar de composição

Montador de componentes eléctricos

Operador de máquina de corte de molduras

Operador de máquina de serigrafia

Servente

#### Grupo 3

Ajudante de motorista

Contínuo

Montador de candeeiros

Montador de espelhos e molduras

Operador de máquina de foscagem

#### Grupo 4

Ajudante de operador de fornos de têmpera de vidro

Ajudante de operador de vidro laminado

Condutor de máquinas industriais

Escolhedor de casco

Estagiário de escritório e ou caixeiro do 2.º ano

Montador de aquários B

Montador de espelhos electrificados

Montador de tampos de vidro para arcas frigoríficas

Telefonista

#### Grupo 5

Caixoteiro de vidro plano

Cozinheiro

Embalador

Fiel de armazém (chapa de vidro)

Montador de aquários electrificados

Pintor à pistola

Polidor de vidro plano

#### Grupo 6

Agente de planificação do nível VI

Cobrador

Montador de aquários A

Motorista de ligeiros

Operador de máquina de fazer aresta e polir

Operador de movimentação de cargas

Pedreiro ou trolha

Técnico de garantia da qualidade de aquários

#### Grupo 7

Agente de planificação do nível VII

Biselador

Caixeiro

Carpinteiro de limpos

Chefe de turno de composição

Chefe de turno de escolha

Colocador

Colocador de vidro auto

Cortador de chapa de vidro

Desenhador

Encarregado de embalagem

Espelhador

Foscador artístico a ácido

Foscador artístico a areia de vidro plano  
Maçariqueiro  
Moldureiro ou dourador  
Montador afinador  
Montador de caixilhos de alumínio  
Motorista de pesados  
Oficial de electricista  
Operador afinador de máquina automática de serigrafia  
Operador de composição  
Operador de fornos  
Operador de fornos de têmpera de vidro  
Operador de transformação de vidro  
Operador de máquina CNC  
Operador de máquina de fazer aresta e ou bisel  
Operador de máquina de corte de chapa de vidro  
Operador de máquina de vidro duplo  
Operador de vidro laminado  
Polidor metalúrgico  
Promotor de vendas  
Serralheiro de caixilhos de alumínio  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Técnico de manutenção do grau I  
Torneiro mecânico  
Vendedor

**Grupo 8**

Assistente administrativo do nível VIII  
Caixa principal  
Chefe de secção  
Comprador  
Medidor orçamentista  
Secretário de direcção  
Sub-encarregado  
Técnico administrativo do nível VIII  
Técnico comercial do nível VIII  
Técnico industrial do nível VIII  
Técnico de informática  
Técnico de laboratório de aquários  
Técnico de manutenção do grau II  
Técnico de segurança e higiene no trabalho

**Grupo 9**

Assistente administrativo do nível IX  
Contabilista  
Encarregado  
Inspector de vendas  
Técnico administrativo do nível IX  
Técnico comercial do nível IX  
Técnico industrial do nível IX  
Técnico de manutenção do grau III

**Grupo 10**

Chefe de serviços  
Encarregado geral  
Responsável comercial

Técnico administrativo do nível X  
Técnico comercial do nível X  
Técnico industrial do nível X  
Técnico de manutenção do grau IV  
Técnico oficial de contas I  
Técnico superior de segurança e higiene no trabalho  
Tesoureiro

**Grupo 11**

Director de compras e distribuição  
Director de produção da indústria transformadora  
Director de publicidade e relações públicas  
Director de qualidade  
Director de recursos humanos  
Director de serviços  
Director de serviços administrativos  
Director de serviços financeiros  
Director de serviços informáticos  
Director de serviços de investigação e desenvolvimento  
Director de vendas e comercialização  
Técnico oficial de contas II

**Grupo 12**

Director geral  
Gerente

**ANEXO III**

**Tabela salarial**

Grupos	Euros
1	580,00
2	611,20
3	656,10
4	680,00
5	698,00
6	708,10
7	731,50
8	762,30
9	835,30
10	980,60
11	1 361,50
12	1 632,10

O cobrador e o caixa auferirão um abono mensal de 24,80 €.

**Tabela de praticantes e pré-ofícias**

Praticante	Euros
Até 2 anos	557,00
Até 1 ano	



Pré-oficial		Euros
Do: 1.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	73 % da remuneração do respectivo oficial	557,00
Do: 2.º ano das categorias constantes da cláusula 13.ª, número 4	82 % da remuneração do respectivo oficial	600,00
Das: categorias constantes da cláusula 13.ª, número 5	72 % da remuneração do respectivo oficial	557,00
De: colocador de vidro auto	82 % da remuneração do respectivo oficial	600,00

Porto, 27 de Março de 2017.

Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal:

*António Gonçalves Cruz*, na qualidade de mandatário.

*Acílio Castro Godinho Sousa*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Álvaro de Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Álvaro de Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao cct celebrado com a AITVPP - Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 86/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área geográfica e âmbito

1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destaca de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado

a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 50 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,45 € por cada dia de trabalho.

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

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Remunerações mínimas	
Graus	Tabela
0	1 106,00 €
1	950,00 €
2	836,00 €
3	811,00 €
4	721,00 €
5	712,00 €
6	663,00 €
7	634,00 €
8	602,00 €
9	562,00 €
10	559,00 €
11	557,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2017.

ANEXO II

Profissões	Graus
(...)	(...)
<i>Soldador</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	7 8 9
<i>Soldador especializado</i> - Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.	5 6 7
(...)	

3 de abril de 2017.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.  
Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.  
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 22 do livro n.º 12, com o n.º 89/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

CCT entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2008, com última actualização salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III -B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Esta CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses.

2- A proposta de revisão poderá ser feita decorrido 6 meses sobre a data do seu início de vigência.

3- A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropONENTES a última data de receção.

4- Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respetiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação coletiva.

7- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

...

## CAPÍTULO III

### Classificação profissional, admissão e carreira profissional

...

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

2- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

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

5- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

...

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

...

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2017 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,00 €.

...

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

...

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocações para o estrangeiro

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da

cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

... ..

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e intervalos de descanso

1- A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

... ..

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na aliena anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez pre-

vista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na aliena anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

i) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar licença, enquanto esta se mantiver;

ii) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-A

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamente o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na aliena anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-B

##### Adopção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

Cláusula 49.<sup>a</sup>-C

Proteção em caso de despedimento

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 49.<sup>a</sup>-D

Casos omissos

Aos casos omissos, no presente regime e neste instru-

mento de regulamentação coletiva de trabalho, aplica-se a legislação em vigor.

... ..

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

... ..

Cláusula 57.<sup>a</sup>

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste CCT aplicam-se desde de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017.

... ..

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações - (Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.), Aprendiz com menos de 18 anos, Aprendiz (relejoeiro), Pacote, Praticante.	557,00 €	557,00 €
II	Ajudante do 1.º ano, Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano), Aprendiz do 3.º ano, Auxiliar menor do 1.º ano, Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano), Dactilógrafo do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, meio-oficial do 1.º ano, praticante do 2.º ano (téc. desenho).	557,00 €	557,00 €
III	Ajudante do 2.º ano, Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano), Auxiliar menor do 2.º ano, Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano), contínuo de 18/19 anos, Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, Meio-oficial do 2.º ano, Praticante do 1.º ano (met.) e (mad.), praticante do 2.º ano (mad.)	557,00 €	557,00 €
IV	Contínuo de 20 anos, Cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de colchões de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de emendas (até dois anos), Dactilógrafo do 3.º ano, Enchedor de colchões de 2. <sup>a</sup> , Estagiário (hot.), Praticante do 2.º ano (met.), Servente de limpeza, Tirolinante B.	558,50 €	558,50 €
V	Acabadeiro, Ajudante de lubrificador, Ajudante de motorista (até dois anos), Apontador (até um ano), Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> , Bordador, Caixa de balcão (até dois anos), Casqueiro de 2. <sup>a</sup> , Colador, Copeiro, Cortador de tecidos para colchões de 1. <sup>a</sup> , Cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> , Costureiro, Costureiro controlador de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de colchões de 1. <sup>a</sup> , Costureiro de confecções em série, Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de emendas (mais de dois anos), Costureiro de estofador de 2. <sup>a</sup> , Distribuidor (até dois anos), Distribuidor de trabalho, Dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> , Embalador (até dois anos), Empregado de refeitório, Enchedor de colchões e almofadas de 1. <sup>a</sup> , Envernizador de 2. <sup>a</sup> , Facejador de 2. <sup>a</sup> , Ferramenteiro de 3. <sup>a</sup> , Lavador de viaturas, Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> , Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3. <sup>a</sup> , Oficial de 2. <sup>a</sup> do 1.º ano (rel.), Operador de máquinas (até dois anos), Operador de máquinas auxiliar (até dois anos), Operador heliográfico (até dois anos), Operário não especializado, Polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> , Prensador de 2. <sup>a</sup> , Pré-oficial do 1.º ano, Preparador, Preparador de cozinha, Repositor (até dois anos), Revistador, Servente (até dois anos), Servente (const. civil), Tirolinante A, 1.º ano.	559,00 €	560,00 €



VI	<p>Afinador de ferramentas de 2.ª, Afinador de máquinas de 3.ª, Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª, Ajudante de corte, Ajudante de motorista (mais de dois anos), Arquivista técnico (até dois anos), Assentador de isolamentos, Assentador de revestimentos de 1.ª, Atarrachador, Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª, Bordador especializado, Cafeteiro, Caixa de balcão (mais de dois anos), Caixeiro (até dois anos), Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª, Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª, Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª, Casqueiro de 1.ª, Condutor de máquinas de 3.ª, Contínuo (mais de 21 anos), Controlador de caixa, Controlador de qualidade (até um ano), Cortador de tecidos para estofos de 1.ª, Cortador e ou estendedor de tecidos, Cortador ou serrador de materiais de 2.ª, Costureiro controlador de 1.ª, Costureiro de decoração de 1.ª, Costureiro de estofador de 1.ª, Costureiro especializado, Cozinheiro de 3.ª, Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos), Despenseiro, Distribuidor (mais de dois anos), Dourador de ouro de imitação de 1.ª, Embalador (mais de dois anos), Empalhador de 2.ª, Empregado de balcão, Engomador ou brunidor, Entregador de ferramentas, materiais e produtos, Envernizador de 1.ª, Escolhedor classificador de sucata, escriturário (até dois anos), Esticador, Estofador de 2.ª, Facejador de 1.ª, Ferramenteiro de 2.ª, Fogueiro de 3.ª, Funileiro-latoeiro de 2.ª, Gravador de 2.ª, Guarda, Lavandeiro, Lubrificador, Maçariqueiro de 2.ª, Maquinista de peles, Marceneiro de 2.ª, Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª, Mecânico de automóveis de 3.ª, Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª, Mecânico de madeiras de 2.ª, Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª, Moldureiro reparador de 2.ª, Montador de andaimes, Montador de estruturas metálicas ligeiras, Montador de móveis de 1.ª, Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª, Montador-ajustador de máquinas de 3.ª, Oficial, Oficial de 2.ª do 2.º ano, Operador de máquinas (mais de dois anos), Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos), Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª, Operador de máquinas de transferência automática de 3.ª, Operador de quinadeira de 2.ª, Operador de supermercado (até dois anos), Operador heliográfico (mais de dois anos), Perfilador de 2.ª, Pintor de móveis de 2.ª, Pintor de 2.ª (metalúrgico), Polidor de 3.ª, Polidor manual de 2.ª, Polidor mecânico e à pistola de 1.ª, Porteiro (mais de 21 anos), Prensador de 1.ª, Preseiro, Pré-oficial do 2.º ano, Recepcionista estagiário (mais de 21 anos), Registador de produção, repositor (mais de dois anos), Riscador, Serrador, Serrador mecânico, Serralheiro civil de 3.ª, Serralheiro mecânico de 3.ª, Servente (mais de dois anos), Soldador de 2.ª, Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª, Telefonista (até dois anos), Tirocinante A, 2.º ano, Torneiro mecânico de 3.ª, Traçador-marcador de 3.ª, Verificador de produtos adquiridos (até um ano), Vigilante.</p>	560,00 €	562,00 €
VII	<p>Afinador de ferramentas de 1.ª, Afinador de máquinas de 2.ª, Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª, Apontador (mais de um ano), Arquivista técnico (mais de dois anos), Auxiliar de decorador (até dois anos), Auxiliar de enfermagem, Bate-chapas (chapeiro de 2.ª), Caixeiro (dois a cinco anos), Caixeiro de mar (com parte variável), Caixeiro de praça (com parte variável), Caixeiro-viajante (com parte variável), Canalizador de 2.ª, Capataz, Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª, Carpinteiro de limpos de 2.ª, Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª, Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª, chefe de linha ou grupo, Cobrador (até dois anos), Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª, Conferente, Cortador de peles, Cortador e serrador de materiais de 1.ª, Cozinheiro de 2.ª, Cronometrista, Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos), Demonstrador, Demonstrador de máquinas e equipamentos, Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano), Dourador de ouro fino de 2.ª, Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos), Empalhador de 1.ª, Empregado de mesa de 2.ª, Empregado de serviço externo (até dois anos), Empregado de snack, Entalhador de 2.ª, Escriturário (de dois a cinco anos), Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, Estofador de 1.ª, Estucador de 2.ª, Ferramenteiro de 1.ª, Fogueiro de 2.ª, Funileiro-latoeiro de 1.ª, gravador de 1.ª, Maçariqueiro de 1.ª, Maquinista de peles</p>	562,00 €	579,00 €

VII	(especializado), Marceneiro de 1. <sup>a</sup> , Marceneiro de instrumentos musicais, Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> , Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> , Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. <sup>a</sup> , Mecânico de madeiras de 1. <sup>a</sup> , Mecânico de máquinas de escritório de 2. <sup>a</sup> , Medidor (tirocinante do 1.º ano), Moldureiro reparador de 1. <sup>a</sup> , Monitor; Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1. <sup>a</sup> , Montador-ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> , Motorista de ligeiros, Oficial (até dois anos), Oficial especializado, Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos), Operador de máquinas de balancé, Operador de máquinas de pantógrafo de 2. <sup>a</sup> , Operador de máquinas de transfer automática de 2. <sup>a</sup> , Operador de quinadeira de 1. <sup>a</sup> , Operador de supermercado (dois a cinco anos), Pasteleiro de 2. <sup>a</sup> , Pedreiro de 2. <sup>a</sup> , Perfilador de 1. <sup>a</sup> , Pintor de 2. <sup>a</sup> (construção civil), Pintor de 1. <sup>a</sup> (metalúrgico), Pintor de móveis de 1. <sup>a</sup> , Pintor-decorador de 2. <sup>a</sup> , Planeador, Polidor de 2. <sup>a</sup> , Polidor manual de 1. <sup>a</sup> , Promotor de vendas (com parte variável), Propagandista, Prospector de vendas (com parte variável), Recepcionista de 2. <sup>a</sup> , Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos), Revisor, Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> , Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , Soldador de 1. <sup>a</sup> , Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup> , Telefonista (mais de dois anos), Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> , Traçador-marcador de 2. <sup>a</sup> , Vendedor especializado (com parte variável).	562,00 €	579,00 €
VIII	Adjunto de modelista, Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciciomotores de 1. <sup>a</sup> , Ajudante de mestre, Arvorado, Auxiliar de decorador (mais de dois anos), Bate-chapas (chapeiro) de 1. <sup>a</sup> , Caixa (de escritório), Caixeiro (mais de cinco anos), Caixeiro de mar (sem parte variável), Caixeiro de praça (sem parte variável), Caixeiro-viajante (sem parte variável), Canalizador de 1. <sup>a</sup> , Carpinteiro de limpos de 1. <sup>a</sup> , Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. <sup>a</sup> , Cobrador (mais de dois anos), Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> , Controlador de qualidade (mais de um ano), Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , decorador, Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos), Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano), Dourador de ouro fino de 1. <sup>a</sup> , Ecónomo, Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos), Empregado de mesa de 1. <sup>a</sup> , Empregado de serviço externo (mais de dois anos), Enfermeiro, Entalhador de 1. <sup>a</sup> , escriturário (mais de cinco anos), Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, Estucador de 1. <sup>a</sup> , Expositor e ou decorador, Fiel de armazém, Fogueiro de 1. <sup>a</sup> , Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> , Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> , Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. <sup>a</sup> , Mecânico de máquinas de escritório de 1. <sup>a</sup> , Medidor (tirocinante do 2.º ano), Montador-ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> , motorista de pesados, oficial (mais de dois anos), operador de máquinas de pantógrafo de 1. <sup>a</sup> , Operador de máquinas de transfer automática de 1. <sup>a</sup> , Operador de supermercado (mais de cinco anos), Operador informático (estagiário), Orçamentista (metalúrgico), Ourives conserteiro, Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> , Pedreiro de 1. <sup>a</sup> , Pintor de 1. <sup>a</sup> (construção civil), Pintor-decorador de 1. <sup>a</sup> , Polidor de 1. <sup>a</sup> , promotor de vendas (sem parte variável), Prospector de vendas (sem parte variável), Recepcionista de 1. <sup>a</sup> , Recepcionista ou atendedor de oficinas, Reparador de aparelhosreceptoresderádio(maisdedoisanos),Serralheirocivilde1. <sup>a</sup> ,Serralheimecânico de 1. <sup>a</sup> , Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup> , Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> , Traçador-marcador de 1. <sup>a</sup> , Vendedor especializado (sem parte variável), Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano), Vigilante-controlador.	578,00 €	644,00 €
IX	Agente de métodos, Caixeiro-encarregado ou Chefe de secção, Chefe de equipa, Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe), Chefe de grupo de vigilância, Chefe de pasteleiro, Chefe de secção (encarregado) (têxtil), Chefe de snack, Construtor de maquetas (até dois anos), Correspondente em línguas estrangeiras, Decorador de execução (até dois anos), Desenhador de execução (até dois anos), Encarregado, Encarregado de 2. <sup>a</sup> , Encarregado de armazém, Enfermeiro especializado, Escriturário especializado, Impressor-litógrafo, Inspector de vendas, Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos), Medidor (até dois anos), Medidor-orçamentista (tirocinante), Mestre, Modelista, Muflador ou Forno, Oficial de 1. <sup>a</sup> , Operador informático (até dois anos), Operador-encarregado, Operário qualificado, Peleiro, Preparador de trabalho, Programador de fabrico, Radiomontador geral até dois anos, Subchefe de secção, Técnico de 2. <sup>a</sup> classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Técnico de prevenção, Tradutor.	613,00 €	672,00 €

X	Agente de planeamento, Agente de tempos e métodos, Auxiliar de classificador de diamantes, Chefe de compras, Chefe de cozinha, Chefe de linha de montagem, Chefe de vendas, Construtor de maquetas (mais de dois anos), Decorador de execução (mais de dois anos), Desenhador de execução (mais de dois anos), Desenhador-decorador (até dois anos), Encarregado, Encarregado de 1.ª, Encarregado de loja, Encarregado de refeitório, Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais), Encarregado geral, Encarregado geral ou chefe de secção, Enfermeiro-coordenador, Medidor (mais de dois anos), Medidor orçamentista (até dois anos), Oficial principal, Radiomontador geral (mais de dois anos), Secretário de direcção, Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	654,00 €	715,00 €
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), Assistente operacional (tirocinante), Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção, Chefe de secção, Desenhador de estudos (tirocinante), Desenhador-decorador (mais de dois anos), Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante), Estagiário de programação informática, Gestor de stocks, Medidor-orçamentista (mais de dois anos), Monitor de formação de pessoal, Operador informático (mais de dois anos), Peleiro mestre, Planificador (tirocinante), Preparador informático de dados, Técnico de contabilidade, Técnico de maquetas (tirocinante).	675,00 €	739,00 €
XII	Analista informático, Analista químico, Assistente operacional, Chefe de escritório, Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), Chefe de serviços, Classificador-avaliador de diamantes, Decorador de estudos, Desenhador de estudos, Desenhador-maquetista /arte finalista, Gerente comercial, Monitor informático, Planificador, Programador informático, Técnico de contas, Técnico de maquetas, Técnico de medições e orçamentos, Técnico de recursos humanos, Tesoureiro.	760,00 €	796,00 €

## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	582,00 €
II	Técnico auxiliar	651,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	768,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	918,00 €
V	Técnico de suporte	1 026,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 143,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 331,00 €
VIII	Chefe de secção	1 396,00 €

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Téc. de engenharia (Grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e juristas (Graus)
I a)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	899,00 €	954,00 €		

b)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	982,00 €	1 050,00 €	Economista Jurista	I a)
c)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 083,00 €	1 168,00 €	Economista Jurista	b)
II	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante, Veterinário	1 233,00 €	1 360,00 €	Economista Jurista	II
III	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 492,00 €	1 611,00 €	Economista Jurista	III
IV	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 827,00 €	1 950,00 €	Economista Jurista	IV
V	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	2 186,00 €	2 300,00 €	Economista Jurista	V

Nota I

1- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100 €;  
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a 2100 €;  
c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não aufram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Lisboa, 8 de maio de 2017.

ANEXO VIII

**Associações outorgantes**

A) Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Oficiais de Mar - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT- Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

*Mário Neves Silva Reis*, na qualidade de presidente da direcção.

*João Rodrigo Galvão Esteveira*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Esta CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses.

2- A proposta de revisão poderá ser feita decorrido 6 meses sobre a data do seu início de vigência.

3- A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropONENTES a última data de receção.

4- Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respetiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação coletiva.

7- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### Atividade sindical na empresa

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

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

2- A entidade empregadora não tem o direito de interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço desde que essa atividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- A direção sindical comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, 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 5.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

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

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

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

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com exceção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente CCT e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;



e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5- A atividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Garantias dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, exceto para o de retribuição.

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

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao 1.º em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afetados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objeto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

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

7- Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Direitos e deveres dos delegados sindicais**

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

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

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea a) do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antece-

dência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm o direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões 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 dos serviços de natureza urgente.

2- Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3- As reuniões referidas na alínea b) do número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Instalações para a atividade sindical na empresa**

A entidade patronal deve:

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

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

**CAPÍTULO III**

**Classificação profissional, admissão e carreira profissional**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão

obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos, respectivamente, nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade empregadora e terá de corresponder às funções efetivamente desempenhadas.

3- Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4- A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 54.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas nesta convenção a outras com designação específica.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias estão enumeradas no anexo I são as seguintes:

##### Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-viajante.

##### Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e a atividades similares

a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

##### Grupo C - Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

##### Grupo D - Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

##### Grupo E - Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efetivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

##### Grupo F - Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

##### Grupo G - Metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocinio.

##### Grupo H - Eletricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efetivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-electricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efetivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento, assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro electro-técnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e) :

1- Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional, devidamente atualizada, ou declaração passada pela entidade patronal.

2- No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1- Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho) - dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2- Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa - dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de electrónica em faturadoras electrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3- Os trabalhadores indicados no número 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do número 2.1.

3- Independentemente do disposto no número 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnico de computadores na categoria de estagiário.

4- A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efetuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnico de computadores», passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

#### Grupo I - Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com exceção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

#### Grupo J - Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecido.

#### Grupo L - Técnicos de desenho

##### 1- Técnicos:

1.1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, eletricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar (11.º ano) (mecanotecnica, eletrotécnica, eletrónica/radiotécnica, construção civil, equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, design e arquitetura, artes gráficas);

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2- Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras atividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral noturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

##### 1.3- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da atividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar in-

dicada na alínea b) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respetivamente;

c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do número 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4- Trabalhadores com experiência profissional, na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de atividade ou especialidade, serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

##### 2- Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1- Para estas profissões, deverá ser dada, sempre que possível, prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa.

##### 2.2- Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;

b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3- Para ocupação de novos postos de trabalho, será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela atividade.

#### Grupo M - Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos, cuja atividade depende da sua orientação.

#### Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

3- Na admissão, deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4- O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5- Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculada em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, exceto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria mais bem retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo R - Relojoeiros

1- Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª (do 1.º ano).

Grupo S - Economistas

(V. anexo V.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

3- Despachantes privativos - é condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao(s) trabalhador(es) que esteja(m) adstrito(s) à atividade aduaneira, atendendo aos seguintes fatores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou

de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

2- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

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

5- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Admissão dentro do mesmo ramo de atividade

1- Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de atividade, a nova entidade empregadora deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2- A nova entidade empregadora só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respetivo sindicato.

3- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ou vice-versa - incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa - contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

I - Caixeiros e profissões correlativas:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas;

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de



vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a atividade de inspeção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efetivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;

h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II - Trabalhadores de escritório - é obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção, equiparado ou superior nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

III - Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado geral de armazém sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV - Trabalhadores eletricitas - para os trabalhadores eletricitas, será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, exceto quando essa categoria seja desempenhada

pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respetivamente;

c) Desde que existam mais de 10 técnicos de eletrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V - Trabalhadores das madeiras:

a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.ª, exceto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI - Trabalhadores metalúrgicos - é obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII - Relojoeiros:

a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial de 1.ª;

b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.ª, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial principal.

Cláusula 16.ª

#### Promoções obrigatórias

1- Caixeiros e profissões correlativas:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-viajante ou a operador-ajudante;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-viajante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respetivamente.

2- Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário, rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

e) O acesso automático dos datilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de



continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de datilógrafo;

f) Os datilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.ª serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes datilógrafos;

g) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

### 3- Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos - complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular - será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respetivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou na 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

### 4- A) Trabalhadores eletricitas:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;

c) Os pré-oficial, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador-eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros-eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa e de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

e) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

B) Para a especialidade de técnico de computadores, observar-se-á o seguinte:

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respetiva categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.ª linha (1.º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

c) O técnico de 1.ª linha (1.º ano) será promovido a téc-

nico de 1.ª linha (2.º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.ª linha (1.º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.ª linha (2.º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detetar, reparar e investigar os sistemas eletrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório, observar-se-á o seguinte:

a) O estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução aos equipamentos eletrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

c) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina direta.

### 5- Trabalhadores de madeiras:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três anos, independentemente da empresa onde tenha sido efetuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6- Trabalhadores da construção civil - seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

### 7- Técnicos de desenho:

7.1- Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no número 1.3 da cláusula 11.ª

7.2- O tempo de tirocínio no nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3- Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4- O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções cor-

respondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5- Os trabalhadores com as condições requeridas no número 1.2 da cláusula 11.<sup>a</sup> terão acesso automático a tirocinante A (1.º ano) logo que concluíam dois anos de prática.

7.6- Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea *d*) do número 1.1 da cláusula 11.<sup>a</sup> terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea *d*) do número 1.3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

7.7- Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar pela prática a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8- Trabalhadores de hotelaria:

*a*) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

*b*) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses, para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

*c*) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

*d*) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

*e*) O estágio terá a duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

*f*) Sempre que, por força de preferência e aproveitando cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 10.<sup>a</sup>

9- Trabalhadores têxteis - o oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10- Fogueiros - os fogueiros de 3.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 2.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria; os fogueiros de 2.<sup>a</sup> serão promovidos a fogueiros de 1.<sup>a</sup> logo que completem três anos de permanência na categoria. Para efeitos de promoção, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência da CCT.

11- Relojoeiros:

*a*) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;

*b*) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;

*c*) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;

*d*) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.<sup>a</sup>;

*e*) O oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

1- Sem prejuízo do disposto na alínea *e*), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.<sup>a</sup> de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2- O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto por três elementos, respetivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo CESP.

3- Para o efeito, deverá a entidade patronal:

*a*) Requerer junto da Casa Pia de Lisboa a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;

*b*) Dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifique os respetivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

*c*) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.<sup>a</sup>, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento.

4- O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5- A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no número 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6- O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7- Se, à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

8- Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2- *a*) Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de re-

tribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3- O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4- Aos profissionais de vendas que auferam retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5- a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6- a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou de chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % do vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7- a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante, e só durante, a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8- Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9- Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma

importância equivalente a 3 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10- A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo a estipulação ou os usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar-se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11- Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2017 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,00 €.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por exercício de funções de diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com caráter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar por um período superior a 240 dias, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

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

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respetivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objeto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente de trabalho.

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

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho, noções e princípios gerais

1- O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com caráter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

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

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

4- A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.<sup>a</sup>

5- As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6- *a)* Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro da gasolina super:

Automóveis ligeiros - 0,26;

Motociclos - 0,12;

Bicicletas motorizadas - 0,08.

*b)* O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8- O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade empregadora transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade empregadora, sem prejuízo do dever de zelo e guarda por parte do trabalhador relativamente aos instrumentos que lhe forem confiados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

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

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

*a)* Ao pagamento de todas as despesas de transporte que despendam para além das que despenderiam ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

*a)* A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

*b)* O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora;

*c)* O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respetivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade empregadora em cada caso;

*d)* O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

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

*f)* Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou



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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Deslocações para o estrangeiro**

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Outras condições gerais em caso de grandes deslocações**

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade empregadora contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estas incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

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

3- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

5- Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho e intervalos de descanso**

1- A duração do trabalho semanal para os trabalhadores

abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Não será permitida a realização de trabalho suplementar, exceto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária suscetível de originar consequências graves;

b) Para efetuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respetivos;

f) Para finalização de serviços funerários;

g) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

h) Por acordo expresso das partes.

3- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4- É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

5- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

6- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.



7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar, quando por motivo atendível e devidamente justificável, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar  
Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

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

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes, sendo marcado por acordo.

5- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado até ao limite da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos**

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- *a)* Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

*b)* Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5- Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se

não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9- *a)* A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

*b)* O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmem direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

*c)* O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado noturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria, especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessado se comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11- *a)* A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

*b)* Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

1- Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

2- Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

3- Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.<sup>a</sup>-A

**Trabalho em regime de tempo parcial**

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

3- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

*a)* A identificação das partes;

*b)* Os limites diário e semanal do horário de trabalho;

*c)* A categoria profissional;

*d)* O local de trabalho;

*e)* A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a

tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6- Por cada três trabalhadores a tempo inteiro, a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

7- No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8- O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9- Não contam para este efeito os técnicos de contabilidade, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de vinte horas semanais.

11- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

3- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

2- Os trabalhadores com direito a 22 dias úteis de férias, mas que acordem com a sua entidade empregadora em gozar pelo menos 13 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de novembro e 30 de abril terão direito, a título de férias, a mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

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

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6- a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de junho e 30 de setembro.

e) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

8- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

10- a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respetivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo, por este motivo,

haver prejuízo para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

11- Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração mensal, que deverá ser pago antes do início destas.

2- No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar e feriados

1- a) Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório, sendo o descanso obrigatório ao domingo, com exceção do disposto na alínea b).

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas

2- a) Os trabalhadores abrangidos pelas disposições previstas na alínea b) da cláusula anterior têm direito ao dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos diretamente aos setores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do número 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) poderá ser fixado, de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3- a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: Feriado municipal das localidades onde se situam as respetivas instalações; Terça-Feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

c) 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 empregadora, com informação aos sindicatos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados Descanso compensatório

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2- Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto ao descanso compensatório.

3- O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto ao descanso compensatório.

4- Na situação prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Conceito de faltas

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

2- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem

um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do número 2, contando cada dia como uma falta.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas e sua duração

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastritos, enteados, até cinco dias consecutivos;
  - c) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;
  - d) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respetivas atividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> desta convenção;
  - e) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos: Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados; Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;
  - f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - g) Até 2 dias úteis por parto da cônjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;
  - h) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e de voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;
  - i) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;
  - j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 3- São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Comunicação, justificação e prova de faltas

- 1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade em-

pregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup>

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente pela ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Efeitos e descontos das faltas

1- Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), g), h) e i) da cláusula 37.<sup>a</sup>

2- As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas, até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3- As faltas previstas na alínea j) da cláusula 37.<sup>a</sup> poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora no momento da autorização.

4- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5- O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante se já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6- Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

7- Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

8- a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9- Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade empregadora, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido



de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

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

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

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

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na legislação laboral vigente, ou disposições análogas neste CCT;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que

não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, exceto nos casos previstos nesta convenção;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento desta convenção;

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

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

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições desta convenção coletiva;

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

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

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

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

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

g) Usar de urbanidade nas relações com o público;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:



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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;

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, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3- Condições específicas dos eletricitistas:

a) O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedeçam às normas de segurança de instalações elétricas em vigor;

b) O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico;

c) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

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

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

4- Para os efeitos do número 2, deverá o trabalhador alegar

os prejuízos para si decorrentes da transferência.

5- Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

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

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

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

4- Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da atividade

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito

a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na aliena anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na aliena anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

i) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar licença, enquanto esta se mantiver;

ii) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-A

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na aliena anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-B

##### Adopção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato

a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-C

##### Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-D

##### Casos omissos

Aos casos omissos, no presente regime e neste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplica-se a legislação em vigor.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais;

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias;

3- O trabalhador deve informar a entidade empregadora, sempre que possível, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior;

4- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efetiva do curso;

5- Os direitos consignados nos números 1 e 2 cessarão logo que:

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

b) Se verifique falta de aproveitamento em 50 % das dis-

ciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina.

6- A entidade empregadora custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das atividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos;

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

8- A entidade empregadora, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Condições para a existência de comissão de segurança e saúde

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança, e saúde.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

##### Composição

1- Por convenção coletiva de trabalho podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores da respetiva empresa, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-B

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) Receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) do número 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

## CAPÍTULO XII

### Sanções

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento com justa causa.

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

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

4- Com exceção da sanção prevista na alínea a) do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência pré-via, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode

ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

5- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

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

7- A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

### CAPÍTULO XIII

#### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

##### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações empregadoras e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

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

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério responsável pela área laboral, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao ministério responsável pela área laboral, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

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

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

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições gerais e transitórias

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respetivos mapas, contanto que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2- A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respetiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

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

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade empregadora ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste CCT aplicam-se desde de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Revogação de contratos anteriores

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, as partes contraentes reconhecem expressamente este CCT, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação coletiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2- Nos aspetos em que o novo texto for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o número 1 da cláusula 54.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

### CAPÍTULO XV

#### Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

1- Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do



próprio trabalhador;

2- Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;

3- Que o trabalhador entregue à entidade empregadora, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo quer em parte autónoma de fabrico.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1- A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito, e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2- O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes uma para o sindicato e outra para a associação empregadora.

3- A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor desta CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tarifas mínimas

1- A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2- Na definição da tarifa mínima, tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do setor para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador externo

1- Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua atividade.

2- São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e feriados

1- Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas, e os que se seguirem con-

juntamente com o subsídio de Natal.

2- A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por esta CCT ou vigentes na empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalhe.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1- A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efetivamente executado.

2- A entidade empregadora é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3- Quando a entidade empregadora não cumprir o disposto no número anterior é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

Nota: Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais desta CCT.

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

1- *Praticante* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.



2- *Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

3- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

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

5- *Embalador* - É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6- *Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobre ou utilize, por:

Operador de empilhador;

Operador de monta-cargas;

Operador de ponte móvel;

Operador de grua;

Operador de balanço ou báscula.

7- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8- *Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respectivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respectivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10- *Propagandista* - É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade directa, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11- *Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14- *Vendedor* - É o trabalhador que predominantemente

fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Pode ser designado por:

a) *Caixeiro-viajante* quando exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça* quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro do mar* quando se ocupa do fornecimento para navios.

15- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes; verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

17- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

20- *Prospecor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21- *Vendedor especializado ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

23- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25- *Encarregado da loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26- *Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários.

Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27- *Gerente comercial* - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28- *Operador-encarregado* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

Grupo B - Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e actividades similares

1- *Servente de limpeza* - É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- *Paquete* - É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3- *Guarda ou vigilante* - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4- *Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5- *Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6- *Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou detecta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7- *Vigilante-controlador* - É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado.

É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8- *Chefe de grupo de vigilância* - É o trabalhador que coordena e dirige a actividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sobre as suas ordens.

Grupo C - Telefonistas

1- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Nota: Os telefonistas que, em 1 de fevereiro de 1989, estavam classificados como de 1.ª são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de fevereiro de 1989.

Grupo D - Cobradores

*Cobrador* - É o trabalhador que normal e predominantemente efectua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E - Profissionais de escritório

1- *Dactilógrafo* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2- *Recepcionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses, é classificado de 2.ª classe.

3- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

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

Pode eventualmente efectuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ou andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5- *Escriturário especializado* - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

6- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

8- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecanografia.

9- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10- *Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios; organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística.

11- *Operador informático* - É o trabalhador que desempenha as funções, recebe os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stocks* dos suportes magnéticos de informação.

12- *Preparador informático de dados* - É o trabalhador que recebe, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação de computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

13- *Programador informático* - É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação, os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

14- *Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

15- *Analista informático* - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

16- *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

17- *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

18- *Monitor informático* - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

19- *Subchefe de secção* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora directamente com o seu superior



hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

20- *Estagiário de programação informático* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

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

22- *Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincidem com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

23- *Técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correcção da respectiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

24- *Tradutor* - É o trabalhador que traduz e redige os textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correcta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

25- *Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efectuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

26- *Monitor de formação de pessoal* - É o trabalhador que

ministra cursos de formação de pessoal.

27- *Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

#### Grupo F - Motoristas

*Motorista (pesados e ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação da área dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### Grupo G - Metalúrgicos

1- *Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e noutros locais.

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

3- *Mecânico de máquinas de escritório* - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4- *Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5- *Recepcionista ou atendedor de oficina* - É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efectuadas.

6- *Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «Serralheiro de tubos» ou «Tubistas».

7- *Serrador mecânico* - É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

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

9- *Carpinteiro de moldes ou modelos* - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações,

empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10- *Mecânico de aparelhos de precisão* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros.

11- *Verificador de produtos adquiridos* - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

12- *Soldador de electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

13- *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14- *Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15- *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas* - É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16- *Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17- *Entregador de ferramentas, materiais e produtos* - É o trabalhador que nos armazéns entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

18- *Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

19- *Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

20- *Afiador de ferramentas* - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21- *Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22- *Ajudante de lubrificador* - É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

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

24- *Atarraxador* - É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de

ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25- *Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou de acabamento.

26- *Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

27- *Demonstrador de máquinas e equipamentos* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28- *Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

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

30- *Operador de quinadeira* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

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

32- *Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

33- *Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos alumino térmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «Estanhadores das linhas de montagem».

34- *Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35- *Encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36- *Maçariqueiro* - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos, oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37- *Orçamentista (metalúrgico)* - É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações se faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

38- *Traçador-marcador* - É o trabalhador que predomina-



temente e com bases em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projecção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efectuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

39- *Polidor* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

40- *Operário qualificado* - É o trabalhador do 1.º escalão que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

41- *Funileiro (latoeiro)* - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é susceptível de ser cortada por tesoura de mão.

42- *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43- *Escolhedor-classificador de sucata* - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44- *Gestor de «stocks»* - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stocks* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stocks*, baseando-se em dados económicos que selecciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45- *Lavandeiro* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

46- *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série* - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos metálicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

47- *Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe)* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

48- *Operador de máquinas de pantógrafo* - É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz

trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49- *Operador de máquinas de «transfer» automáticas* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50- *Chefe de linha de montagem* - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51- *Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

52- *Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53- *Ferramenteiro* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

54- *Programador de fabrico* - É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55- *Técnico de prevenção* - É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

#### Grupo H - Electricistas

1- *Encarregado* - É o trabalhador electricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefe de equipa* - É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função, regressará ao salário anterior correspondente à sua categoria de oficial.

3- *Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

5- *Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

6- *Aprendiz* - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7- *Técnico de equipamento electrónico de controlo e de*

*escritório* - Todo o trabalhador cuja actividade consiste na manutenção, conservação, detecção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa e se encontrem nas condições definidas na cláusula 17.<sup>a</sup>

a) Categorias para os técnicos de equipamento electrónico de controlo e de escritório:

1- *Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que sob a orientação de um instrutor inicia a sua formação para técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

2- *Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos electrónicos inicia a sua actividade de técnico de equipamentos electrónicos de controlo e de escritório;

3- *Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4- *Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, detecção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.ª classe no exercício da sua profissão;

5- *Adjunto de chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.ª classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6- *Chefe de secção* - É o trabalhador que sendo técnico de 1.ª classe assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento electrónico de controlo e de escritório.

8- *Técnico de computadores* - É o trabalhador que exerce a sua actividade na conservação, manutenção, detecção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina directa quando atinge os graus de especialização superiores.

9- Categorias para técnicos de computadores:

1- *Técnico estagiário* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

2- *Técnico auxiliar* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3- *Técnico de 1.ª linha* - É o trabalhador que desempenha funções de detecção e reparação de avarias no *hardware*;

4- *Técnico de suporte* - É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detectar e reparar todo o tipo de avarias nos *devices*;

5- *Técnico de sistemas* - É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de detecção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõem integralmente o computador;

6- *Adjunto de chefe de secção* - É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10- *Reparador de aparelhos receptores de rádio* - É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos receptores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, detecta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos utilizando aparelhos electrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11- *Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica* - É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem eléctrica dos veículos de tracção eléctrica, executa as tarefas fundamentais do electromecânico (electricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tracção eléctrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, controlos (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos eléctricos, efectua inspecções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de detecção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, controlos e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12- *Radiomontador geral* - É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, detecta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, *relais*, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento electrónico e ser designado em conformidade.

#### Grupo I - Construção civil

1- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2- *Arvorado* - É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3- *Pintor* - É o trabalhador que predominantemente

executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4- *Estucador* - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5- *Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6- *Pedreiro* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7- *Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8- *Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9- *Auxiliar (menor)* - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10- *Montador de andaimes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

#### Grupo J - Trabalhadores de madeiras

1- *Cortador de tecidos para colchões* - É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2- *Cortador de tecidos para estofos* - É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

3- *Costureiro de colchões* - É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

4- *Costureiro-controlador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

5- *Costureiro de decoração* - É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

6- *Costureiro-estofador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para *maples*, sofás, etc.

7- *Dourador de ouro de imitação* - É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

8- *Dourador de ouro fino* - É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

9- *Enchedor de colchões e almofadas* - É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

10- *Entalhador* - É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

11- *Envernizador* - É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12- *Estofador* - É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros

materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

13- *Marceneiro* - É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis em madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14- *Pintor-decorador* - É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15- *Pintor de móveis* - É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

16- *Polidor manual* - É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas queimantes, pedrapomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

17- *Polidor mecânico e à pistola* - É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça.

18- *Montador de móveis* - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

19- *Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20- *Casqueiro* - É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21- *Empalhador* - É o trabalhador que tece directamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22- *Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a actividade da oficina.

23- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24- *Gravador* - É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25- *Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26- *Moldador-reparador* - É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.



27- *Marceneiro de instrumentos musicais* - É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28- *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)* - É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

29- *Perfilador* - É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquinas de moldurar tupa ou plaina de três ou mais facas.

30- *Prensador* - É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.

31- *Facejador* - É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

32- *Serrador* - É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

33- *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha, a partir de modelos, desenhos, ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

34- *Decorador* - É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

35- *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)* - É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da actividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

#### Grupo L - Técnicos de desenho

1- *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas, electrotecnia)* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojectos e projectos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efectua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2- *Decorador de estudos* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, *stands*, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projectos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de

instalação do equipamento na obra em que participa.

3- *Desenhador-maquetista/arte-finalista* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4- *Técnico de maquetas* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projectistas ou arquitectos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5- *Técnico de medições e orçamentos* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista, prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6- *Planificador* - É o trabalhador que, sob directivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projecto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respectivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas actividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a concretização do projecto em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7- *Assistente operacional* - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as directivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projecto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projectos de várias actividades.

8- *Desenhador de execução* - É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) *Desenho técnico* - executa desenhos rigorosos com base em *croquis*, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos;

efectua esboços e legendas;

b) *Desenho gráfico* - executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efectuar legendas.

9- *Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projecto e dos respectivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra *in loco*, autos de medição, procura ainda detectar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10- *Medidor-orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar.

Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11- *Construtor de maquetas* - É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12- *Decorador de execução* - É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projectos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13- *Desenhador-decorador* - É o trabalhador que, a partir de uma concepção fornecida sob a forma de estudo ou projecto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a *stands*, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projecto acerca das modificações que julgar necessárias.

14- *Desenhador de execução tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio,

inicia o seu desenvolvimento profissional, no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo directivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15- *Medidor tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo directivas gerais bem definidas.

16- *Medidor-orçamentista tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17- *Tirocinante do nível XI* - É o trabalhador que, no âmbito da respectiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua actividade com base na definição de funções respectivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18- *Tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se eventualmente, em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19- *Auxiliar de decorador* - É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20- *Arquivista técnico* - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

21- *Operador heliográfico* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

#### Grupo M - Profissionais de enfermagem

1- *Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respectivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2- *Enfermeiro especializado* - É o trabalhador que, em conjunto com habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respectivo.

3- *Enfermeiro* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4- *Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições



determinadas pelo título legal que o habilita.

#### Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- *Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

2- *Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3- *Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; recepciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio nos diversos sectores.

4- *Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja actividade

consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respectivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6- *Despenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (porfiltragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

7- *Cozinheiro* - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

8- *Empregado de balcão* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição directa aos fornecedores externos, efectua ou manda efectuar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas directamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9- *Preparador de cozinha* - É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros

alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confecção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

12- *Pasteleiro* - É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13- *Empregado de mesa de 1.ª* - É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-a ou envia-a ao

serviço de facturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trilha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respectiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14- *Empregado de «snack»* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

15- *Empregado de mesa de 2.ª* - É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respectivas importâncias.

16- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

17- *Estagiário* - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18- *Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria, quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas - direito à alimentação.

1- Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2- Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3- A alimentação será fornecida em espécie.

4- Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5- O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês - 10,3 %;

Avulsas/pequeno-almoço - 0,22 %;

Almoço/jantar ou ceia completa - 0,50 %;

Ceia simples - 0,35 %.

6- Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do número 5.

Grupo O - Técnicos de engenharia  
(V. anexo IV.)

Grupo P - Profissionais de garagem

1- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega das mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respectivos recibos.

2- *Lavador de viaturas* - É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios; executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q - Trabalhadores têxteis

*Nota:* Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafo, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1- *Mestre* - É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2- *Ajudante de mestre* - É o trabalhador que auxilia o mestre.

3- *Oficial especializado* - É o trabalhador que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5- *Costureiro especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6- *Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7- *Bordador especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8- *Bordador* - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9- *Praticante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10- *Ajudante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11- *Costureiro de emendas* - É o trabalhador que, de forma exclusiva, efectua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão, e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12- *Cortador de peles* - É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13- *Acabador* - É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

14- *Ajudante de modelista* - É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15- *Ajudante de corte* - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16- *Chefe de linha ou grupo* - É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

17- *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção* - É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18- *Chefe de secção (encarregado)* - É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte, e ou na montagem e ou ultimateção da obra.

19- *Colador* - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20- *Cortador e ou estendedor de tecidos* - É o trabalhador que risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21- *Distribuidor de trabalho* - É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22- *Engomador ou brunidor* - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23- *Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24- *Monitor* - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25- *Preseiro* - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26- *Preparador* - É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de acabador.

27- *Registador de produção* - É o trabalhador que regista



a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28- *Revisor* - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29- *Riscador* - É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.

30- *Revestidor* - É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos.

31- *Maquinista de peles* - É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

32- *Maquinista de peles especializado* - É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça *vison*, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33- *Esticador* - É o trabalhador que estica as peles.

34- *Peleiro* - É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35- *Peleiro-mestre* - É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36- *Agente de planeamento* - É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento e calcula matérias-primas a encomendar.

37- *Agente de tempos e métodos* - É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

38- *Cronometrista* - É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efectua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39- *Planeador* - É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40- *Costureiro de confecção em série* - É o trabalhador que na confecção de vestuário em série cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Outras condições específicas - A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Grupo R - Relojoeiros

A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

1- *Electro-relojoeiro (relojoeiro eléctrico)* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efectua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores eléctricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios eléctricos, substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.

2- *Relojoeiro-reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detectar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquicidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

3- *Relojoeiro de manutenção* - É o trabalhador que inspecciona relógios, mantendo-os em correcto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão mas com o objectivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.

4- *Relojoeiro-furniturista* - É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste, manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.

5- *Oficial principal* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção.

6- *Classificador-avaliador de diamantes* - É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor, qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.

7- *Auxiliar de classificador de diamantes* - É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação. Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais: aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.ª, oficial de 1.ª e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de

desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S - Economistas  
(V. anexo V.)

Grupo T - Juristas  
(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

1- *Despachante privativo* - É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respectiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respectiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos, indispensáveis a uma correcta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à actividade aduaneira. Nota: Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2- *Foguetiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Foguetiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3- *Impressor-litógrafo* - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, directamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tornadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4- *Operador de máquinas auxiliares* - É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas susceptíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5- *Analista químico* - É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de

acordo com as normas legais vigentes.

6- *Veterinário* - É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efectuadas pelas entidades oficiais.

Nota: Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

7- *Decorador de vidro ou cerâmica* - É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

8- *Muflador ou forneiro* - É o trabalhador encarregado de efectuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

9- *Ourives conserteiro* - É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

## ANEXO II

### Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II - Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III - Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível V:

- Caixa de balcão (até dois anos);
- Distribuidor (até dois anos);
- Embalador (até dois anos);
- Operador de máquinas (até dois anos);
- Repositor (até dois anos);
- Servente (até dois anos).

Nível VI:

- Caixa de balcão (mais de dois anos);
- Caixeiro (até dois anos);
- Distribuidor (mais de dois anos);
- Embalador (mais de dois anos);
- Operador de supermercado (até dois anos);
- Operador de máquinas (mais de dois anos);
- Repositor (mais de dois anos);
- Servente (mais de dois anos).

Nível VII:

- Caixeiro (dois a cinco anos);
- Conferente;
- Demonstrador;
- Operador de supermercado (dois a cinco anos);
- Propagandista com parte variável;



Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de cinco anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;

Operador de supermercado (mais de cinco anos) sem parte variável;

Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospector de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;  
Encarregado de armazém;  
Inspector de vendas;  
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja.

Nível XII - gerente comercial.

Nota: Para efeitos de promoção das categorias referenciadas no nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E - Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Dactilógrafo do 3.º ano;  
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Escriturário (até dois anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);

Recepcionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até dois anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até dois anos);  
Empregado de serviço externo (até dois anos);  
Escriturário (de dois a cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Recepcionista de 2.ª;  
Telefonista (mais de dois anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de dois anos);  
Empregado de serviço externo (mais de dois anos);  
Escriturário (mais de cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Recepcionista de 1.ª;  
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escriturário especializado;  
Operador informático (até dois anos);  
Subchefe de secção;  
Tradutor.

Nível X - Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de dois anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico de contabilidade.

Nível XII:

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Monitor informático;  
Programador informático;  
Tesoureiro;  
Técnico de contas;  
Técnico de recursos humanos.

Grupo F - Motoristas

Nível VII - Motorista de ligeiros.

Nível VIII - Motorista de pesados.

Grupo G - Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II - Aprendiz do 3.º ano.

Nível III - Praticante do 1.º ano.

Nível IV - Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;

Apontador (até um ano);

Ferramenteiro de 3.ª;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;

Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;

Afinador de máquinas de 3.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;

Assentador de isolamentos;

Atarrachador;

Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;

Condutor de máquinas de 3.ª;

Controlador de qualidade (até um ano);

Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;

Entregador de ferramentas, materiais e produtos;

Escolhedor-classificador de sucata;

Ferramenteiro de 2.ª;

Funileiro-latoeiro de 2.ª;

Lavandeiro;

Lubrificador;

Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;

Mecânico de automóveis de 3.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;

Montador de estruturas metálicas ligeiras;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;

Operador de máquinas de transferência automática de 3.ª;

Operador de quinadeira de 2.ª;

Pintor de 2.ª;

Polidor de 3.ª;

Serrador mecânico;

Serralheiro civil de 3.ª;

Serralheiro mecânico de 3.ª;

Soldador de 2.ª;

Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª;

Torneiro mecânico de 3.ª;

Traçador-marcador de 3.ª;

Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;

Afinador de máquinas de 2.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;

Apontador (mais de um ano);

Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);

Canalizador de 2.ª;

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;

Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;

Cortador e serrador de materiais de 1.ª;

Demonstrador de máquinas e equipamentos;

Ferramenteiro de 1.ª;

Funileiro-latoeiro de 1.ª;

Maçariqueiro de 1.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;

Mecânico de automóveis de 2.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;

Operador de máquinas de transferência automática de 2.ª;

Operador de máquinas de balancé;

Operador de quinadeira de 1.ª;

Pintor de 1.ª;

Polidor de 2.ª;

Serralheiro civil de 2.ª;

Serralheiro mecânico de 2.ª;

Soldador de 1.ª;

Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.ª;

Torneiro mecânico de 2.ª;

Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;

Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;

Canalizador de 1.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;

Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;

Controlador de qualidade (mais de um ano);

Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;

Mecânico de automóveis de 1.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª;

Montador-ajustador de máquinas de 1.ª;

Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª;

Operador de máquinas de transferência automática de 1.ª;

Orçamentista (metalúrgico);

Polidor de 1.ª;

Recepcionista ou atendedor de oficinas;

Serralheiro civil de 1.ª;

Serralheiro mecânico de 1.ª;

Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª;

Torneiro mecânico de 1.ª;

Traçador-marcador de 1.ª;

Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;

Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);

Operário qualificado;

Preparador de trabalho;

Programador de fabrico;  
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI - Gestor de *stocks*.

Nota: As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais e ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I, c) - 1.º ano;

Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III - 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H - Electricistas

Nível I - Aprendiz.

Nível II - Ajudante do 1.º ano.

Nível III - Ajudante do 2.º ano.

Nível V - Pré-oficial do 1.º ano.

Nível V I - Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos);

Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório;

Oficial (até dois anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos).

Nível VIII:

Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos);

Oficial (mais de dois anos);

Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos);

Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até dois anos);

Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de dois anos);

Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.

Nível XI - Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nível XII - Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico).

Nota: Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de electrónica até dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.ª e de 1.ª classes de equipamento electrónico de controlo e de escritório, respectivamente.

Grupo I - Construção civil

Nível II - Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III - Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V - Servente.

Nível VI - Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.ª;

Estucador de 2.ª;

Pedreiro de 2.ª;

Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;

Carpinteiro de limpos de 1.ª;

Estucador de 1.ª;

Pedreiro de 1.ª;

Pintor de 1.ª

Nível IX - Encarregado de 2.ª

Nível X - Encarregado de 1.ª

Grupo J - Trabalhadores das madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II - Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;

Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.ª;

Costureiro de colchões de 2.ª;

Enchedor de colchões de 2.ª

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.ª;

Casqueiro de 2.ª;

Cortador de tecidos para colchões de 1.ª;

Costureiro controlador de 2.ª;

Costureiro de colchões de 1.ª;

Costureiro de decoração de 2.ª;

Costureiro de estofador de 2.ª;

Cortador de tecidos para estofos de 2.ª;

Dourador de ouro de imitação de 2.ª;

Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª;

Envernizador de 2.ª;

Facejador de 2.ª;

Montador de móveis de 2.ª;

Polidor mecânico e à pistola de 2.ª;

Prensador de 2.ª

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;  
Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;  
Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;  
Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;  
Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Envernizador de 1.<sup>a</sup>;  
Estofador de 2.<sup>a</sup>;  
Facejador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 2.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;  
Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;  
Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 2.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;  
Prensador de 1.<sup>a</sup>;  
Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>;  
Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;  
Empalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 2.<sup>a</sup>;  
Estofador de 1.<sup>a</sup>;  
Gravador de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;  
Marceneiro de instrumentos musicais;  
Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;  
Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;  
Perfilador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;  
Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Decorador;  
Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;  
Entalhador de 1.<sup>a</sup>;  
Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado;  
Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos).

Nível X:

Encarregado geral;  
Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota: As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de de-

coração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I, c) 1.º ano;

Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III - 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L - Técnicos de desenho

Nível I - Praticante do 1.º ano.

Nível II - Praticante do 2.º ano.

Nível IV - Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até dois anos);

Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até dois anos);

Operador heliográfico (mais de dois anos);

Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de dois anos);

Auxiliar de decorador (até dois anos);

Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);

Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de dois anos);

Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);

Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até dois anos);

Decorador de execução (até dois anos);

Desenhador de execução (até dois anos);

Medidor (até dois anos);

Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de dois anos);

Decorador de execução (mais de dois anos);

Desenhador de execução (mais de dois anos);

Desenhador-decorador (até dois anos);

Medidor (mais de dois anos);

Medidor orçamentista (até dois anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);

Desenhador de estudos (tirocinante);

Desenhador-decorador (mais de dois anos);

Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);

Medidor orçamentista (mais de dois anos);

Planificador (tirocinante);

Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;

Decorador de estudos;

Desenhador de estudos;

Desenhador-maquetista/arte-finalista;



Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M - Pessoal de enfermagem

Nível VII - Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII - Enfermeiro.

Nível IX - Enfermeiro especializado.

Nível X - Enfermeiro-coordenador.

Grupo N - Indústria hoteleira

Nível I:

- a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);
- b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano).

Nível II - Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III - Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV - Estagiário.

Nível V:

Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Dispenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de *snack*;  
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;  
Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

Grupo O - Técnicos de engenharia  
(*V. anexo IV.*)

Grupo P - Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até dois anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI - Ajudante de motorista (mais de dois anos).

Grupo Q - Têxteis

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II - Ajudante do 1.º ano.

Nível III - Ajudante do 2.º ano.

Nível IV - Costureiro de emendas (até dois anos).

Nível V:

Acabadeiro;  
Bordador;  
Colador;  
Costureiro de confecções em série;  
Costureiro de emendas (mais de dois anos);  
Costureiro;  
Distribuidor de trabalho;  
Preparador;  
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;  
Bordador especializado;  
Cortador e ou estendedor de tecidos;  
Costureiro especializado;  
Engomador ou brunidor;  
Esticador;  
Maquinista de peles;  
Oficial;  
Preseiro;  
Registador de produção;  
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;  
Cortador de peles;  
Cronometrista;  
Maquinista de peles (especializado);  
Monitor;  
Oficial especializado;  
Planeador;  
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;  
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);  
Mestre;  
Modelista;  
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;  
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de con-

fecção;  
Peleiro mestre.  
  
Grupo R - Relojoeiros  
Nível I: Aprendiz de relojoeiro.  
Nível II - Meio-oficial do 1.º ano.  
Nível III - Meio-oficial do 2.º ano.  
Nível V - Oficial de 2.ª do 1.º ano.  
Nível VI - Oficial de 2.ª do 2.º ano.  
Nível IX - Oficial de 1.ª  
  
Nível X:  
Oficial principal - Auxiliar de classificador de diamantes.  
  
Nível XII - Classificador-avaliador de diamantes.  
  
Nota: Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 1,25 €.  
  
Grupo S - Economistas  
(V. anexo IV.)  
  
Grupo T - Juristas  
(V. anexo VII.)  
  
Grupo U - Outros grupos profissionais  
Nível V - Operador de máquinas auxiliar (até dois anos).  
Nível VI:  
Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos);  
Fogoeiro de 3.ª;  
Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).  
Nível VII:  
Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos);  
Fogoeiro de 2.ª;  
Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).  
Nível VIII:  
Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos);

Fogoeiro de 1.ª;  
Ourives conserteiro.  
  
Nível IX:  
Impressor-litógrafo;  
Muflador ou forneiro.  
  
Nível XII - Analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a E 2100.
- b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a E 2100.
- c) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.
- d) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo I. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respectivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao I, não só ficará obrigada a actualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.
- e) Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria colectável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS.
- f) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações - (Em euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.), Aprendiz com menos de 18 anos, Aprendiz (relejoeiro), Pacote, Praticante.	557,00 €	557,00 €
II	Ajudante do 1.º ano, Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano), Aprendiz do 3.º ano, Auxiliar menor do 1.º ano, Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano), Dactilógrafo do 1.º ano, Estagiário do 1.º ano, Meio-oficial do 1.º ano, Praticante do 2.º ano (téc. desenho).	557,00 €	557,00 €
III	Ajudante do 2.º ano, Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano), Auxiliar menor do 2.º ano, Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano), Contínuo de 18/19 anos, Dactilógrafo do 2.º ano, estagiário do 2.º ano, Meio-oficial do 2.º ano, Praticante do 1.º ano (met.) e (mad.), praticante do 2.º ano (mad.).	557,00 €	557,00 €

IV	Contínuo de 20 anos, Cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de colchões de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de emendas (até dois anos), Dactilógrafo do 3.º ano, Enchedor de colchões de 2. <sup>a</sup> , Estagiário (hot.), Praticante do 2.º ano (met.), Servente de limpeza, Tirocinante B.	558,50 €	558,50 €
V	Acabadeiro, Ajudante de lubrificador, Ajudante de motorista (até dois anos), Apontador (até um ano), Assentador de revestimentos de 2. <sup>a</sup> , Bordador, Caixa de balcão (até dois anos), Casqueiro de 2. <sup>a</sup> , Colador, Copeiro, Cortador de tecidos para colchões de 1. <sup>a</sup> , Cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> , Costureiro, Costureiro controlador de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de colchões de 1. <sup>a</sup> , Costureiro de confecções em série, Costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> , Costureiro de emendas (mais de dois anos), Costureiro de estofador de 2. <sup>a</sup> , Distribuidor (até dois anos), Distribuidor de trabalho, Dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> , Embalador (até dois anos), Empregado de refeitório, Enchedor de colchões e almofadas de 1. <sup>a</sup> , Envernizador de 2. <sup>a</sup> , Facejador de 2. <sup>a</sup> , Ferramenteiro de 3. <sup>a</sup> , Lavador de viaturas, Montador de móveis de 2. <sup>a</sup> , Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3. <sup>a</sup> , Oficial de 2. <sup>a</sup> do 1.º ano (rel.), Operador de máquinas até dois anos), Operador de máquinas auxiliar (até dois anos) Operador heliográfico (até dois anos), Operário não especializado, Polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> , Prensador de 2. <sup>a</sup> , Pré-oficial do 1.º ano, Preparador, Preparador de cozinha, Repositor (até dois anos), Revistador, Servente (até dois anos), Servente (const. civil), Tirocinante A, 1.º ano.	559,00 €	560,00 €
VI	Afinador de ferramentas de 2. <sup>a</sup> , Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3. <sup>a</sup> , Ajudante de corte, Ajudante de motorista (mais de dois anos), Arquivista técnico (até dois anos), Assentador de isolamentos, Assentador de revestimentos de 1. <sup>a</sup> , Atarrachador, Bate-chapas (chapeiro) de 3. <sup>a</sup> , Bordador especializado, Cafeteiro, Caixa de balcão (mais de dois anos), Caixeiro (até dois anos), Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2. <sup>a</sup> , Carpinteiro de moldes ou modelos de 3. <sup>a</sup> , Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2. <sup>a</sup> , Casqueiro de 1. <sup>a</sup> , Condutor de máquinas de 3. <sup>a</sup> , Contínuo (mais de 21 anos), Controlador de caixa, Controlador de qualidade (até um ano), Cortador de tecidos para estofos de 1. <sup>a</sup> , Cortador e ou estendedor de tecidos, Cortador ou serrador de materiais de 2. <sup>a</sup> , Costureiro controlador de 1. <sup>a</sup> , Costureiro de decoração de 1. <sup>a</sup> , Costureiro de estofador de 1. <sup>a</sup> , Costureiro especializado, Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos), Despenseiro, Distribuidor (mais de dois anos), Dourador de ouro de imitação de 1. <sup>a</sup> , Embalador (mais de dois anos), Empalhador de 2. <sup>a</sup> , Empregado de balcão, Engomador ou brunidor, Entregador de ferramentas, materiais e produtos, Envernizador de 1. <sup>a</sup> , Escolhedor classificador de sucata, escriturário (até dois anos), Esticador, Estofador de 2. <sup>a</sup> , Facejador de 1. <sup>a</sup> , Ferramenteiro de 2. <sup>a</sup> , Fogueiro de 3. <sup>a</sup> , Funileiro-latoeiro de 2. <sup>a</sup> , Gravador de 2. <sup>a</sup> , Guarda, Lavandeiro, Lubrificador, Maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> , Maquinista de peles, Marceneiro de 2. <sup>a</sup> , Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> , Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> , Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. <sup>a</sup> , Mecânico de madeiras de 2. <sup>a</sup> , Mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , Moldureiro reparador de 2. <sup>a</sup> , Montador de andaimes, Montador de estruturas metálicas ligeiras, Montador de móveis de 1. <sup>a</sup> , Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2. <sup>a</sup> , Montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , Oficial, Oficial de 2. <sup>a</sup> do 2.º ano, Operador de máquinas (mais de dois anos), Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos), Operador de máquinas de pantógrafo de 3. <sup>a</sup> , Operador de máquinas de transfer automática de 3. <sup>a</sup> , Operador de quinadeira de 2. <sup>a</sup> , operador de supermercado (até dois anos), Operador heliográfico (mais de dois anos), Perfilador de 2. <sup>a</sup> , Pintor de móveis de 2. <sup>a</sup> , Pintor de 2. <sup>a</sup> (metalúrgico), Polidor de 3. <sup>a</sup> , Polidor manual de 2. <sup>a</sup> , Polidor mecânico e à pistola de 1. <sup>a</sup> , Porteiro (mais de 21 anos), Prensador de 1. <sup>a</sup> , Preseiro, Pré-oficial do 2.º ano, Recepcionista estagiário (mais de 21 anos), Registador de produção, repositor (mais de dois anos), Riscador, Serrador, Serrador mecânico, Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , Servente (mais de dois anos), Soldador de 2. <sup>a</sup> , Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3. <sup>a</sup> , Telefonista (até dois anos), Tirocinante A, 2.º ano, Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , Traçador-marcador de 3. <sup>a</sup> , Verificador de produtos adquiridos (até um ano), Vigilante.	560,00 €	562,00 €

VII	<p>Afiador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>, Afinador de máquinas de 2.<sup>a</sup>, Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>, Apontador (mais de um ano), Arquivista técnico (mais de dois anos), Auxiliar de decorador (até dois anos), Auxiliar de enfermagem, Bate-chapas (chapeiro de 2.<sup>a</sup>), Caixeiro (dois a cinco anos), Caixeiro de mar (com parte variável), Caixeiro de praça (com parte variável), Caixeiro-viajante (com parte variável), Canalizador de 2.<sup>a</sup>, Capataz, Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.<sup>a</sup>, Carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>, Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.<sup>a</sup>, Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>, chefe de linha ou grupo, Cobrador (até dois anos), Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.<sup>a</sup>, Conferente, Cortador de peles, Cortador e serrador de materiais de 1.<sup>a</sup>, Cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, Cronometrista, Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos), Demonstrador, Demonstrador de máquinas e equipamentos, Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano), Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>, Electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos), Empalhador de 1.<sup>a</sup>, Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>, Empregado de serviço externo (até dois anos), Empregado de <i>snack</i>, Entalhador de 2.<sup>a</sup>, Escriturário (de dois a cinco anos), Estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, Estofador de 1.<sup>a</sup>, Estucador de 2.<sup>a</sup>, Ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>, Fogueiro de 2.<sup>a</sup>, Funileiro-latoeiro de 1.<sup>a</sup>, gravador de 1.<sup>a</sup>, Maçariqueiro de 1.<sup>a</sup>, Maquinista de peles (especializado), Marceneiro de 1.<sup>a</sup>, Marceneiro de instrumentos musicais, Mecânico de aparelhos de precisão de 2.<sup>a</sup>, Mecânico de automóveis de 2.<sup>a</sup>, Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>, Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>, Mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>, Medidor (tirocinante do 1.º ano), Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>, Monitor; Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.<sup>a</sup>, Montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>, Motorista de ligeiros, Oficial (até dois anos), Oficial especializado, Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos), Operador de máquinas de balancé, Operador de máquinas de pantógrafo de 2.<sup>a</sup>, Operador de máquinas de transfer automática de 2.<sup>a</sup>, Operador de quinadeira de 1.<sup>a</sup>, Operador de supermercado (dois a cinco anos), Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>, Pedreiro de 2.<sup>a</sup>, Perfilador de 1.<sup>a</sup>, Pintor de 2.<sup>a</sup> (construção civil), Pintor de 1.<sup>a</sup> (metalúrgico), Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>, Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>, Planeador, Polidor de 2.<sup>a</sup>, Polidor manual de 1.<sup>a</sup>, Promotor de vendas (com parte variável), Propagandista, Prospector de vendas (com parte variável), Recepcionista de 2.<sup>a</sup>, Reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos), Revisor, Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>, Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>, Soldador de 1.<sup>a</sup>, Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.<sup>a</sup>, Telefonista (mais de dois anos), Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>, Traçador-marcador de 2.<sup>a</sup>, Vendedor especializado (com parte variável).</p>	562,00 €	579,00 €
VIII	<p>Adjunto de modelista, Afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, Afinador, Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>, Ajudante de mestre, Arvorado, Auxiliar de decorador (mais de dois anos), Bate-chapas (chapeiro) de 1.<sup>a</sup>, Caixa (de escritório), Caixeiro (mais de cinco anos), Caixeiro de mar (sem parte variável), Caixeiro de praça (sem parte variável), Caixeiro-viajante (sem parte variável), Canalizador de 1.<sup>a</sup>, Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>, Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.<sup>a</sup>, Cobrador (mais de dois anos), Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.<sup>a</sup>, Controlador de qualidade (mais de um ano), Cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, decorador, Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos), Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano), Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>, Ecónomo, Electromecânico (electricista montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos), Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>, Empregado de serviço externo (mais de dois anos), Enfermeiro, Entalhador de 1.<sup>a</sup>, escriturário (mais de cinco anos), Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras, Estucador de 1.<sup>a</sup>, Expositor e ou decorador, Fiel de armazém, Fogueiro de 1.<sup>a</sup>, Mecânico de aparelhos de precisão de 1.<sup>a</sup>, Mecânico de automóveis de 1.<sup>a</sup>, Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>, Mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>, Medidor (tirocinante do 2.º ano), Montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, motorista de pesados, oficial (mais de dois anos), operador de máquinas de pantógrafo de 1.<sup>a</sup>, Operador de máquinas de transfer automática de 1.<sup>a</sup>, Operador de supermercado (mais de cinco anos), Operador informático (estagiário), Orçamentista (metalúrgico), Ourives conserteiro, Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>, Pedreiro de 1.<sup>a</sup>, Pintor de 1.<sup>a</sup> (construção civil), Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>, Polidor de 1.<sup>a</sup>, promotor de vendas (sem parte variável), Prospector de vendas (sem</p>	578,00 €	644,00 €



VIII	parte variável), Recepcionista de 1.ª, Recepcionista ou atendedor de oficinas, Reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos), Serralheiro civil de 1.ª, Serralheiro mecânico de 1.ª, Soldador de electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª, Técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Torneiro mecânico de 1.ª, Traçador-marcador de 1.ª, Vendedor especializado (sem parte variável), Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano), Vigilante-controlador.	578,00 €	644,00 €
IX	Agente de métodos, Caixeiro-encarregado ou Chefe de secção, Chefe de equipa, Chefe de equipa (Chefe de grupo ou Operário-chefe), Chefe de grupo de vigilância, Chefe de pasteleiro, Chefe de secção (encarregado) (têxtil), Chefe de <i>snack</i> , Construtor de maquetas (até dois anos), Correspondente em línguas estrangeiras, Decorador de execução (até dois anos), Desenhador de execução (até dois anos), Encarregado, Encarregado de 2.ª, Encarregado de armazém, Enfermeiro especializado, Escriturário especializado, Impressor-litógrafo, Inspector de vendas, Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos), Medidor (até dois anos), Medidor-orçamentista (tirocinante), Mestre, Modelista, Muflador ou Forneiro, Oficial de 1.ª, Operador informático (até dois anos), Operador-encarregado, Operário qualificado, Peleiro, Preparador de trabalho, Programador de fabrico, Radiomontador geral até dois anos, Subchefe de secção, Técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório, Técnico de prevenção, Tradutor.	613,00 €	672,00 €
X	Agente de planeamento, Agente de tempos e métodos, Auxiliar de classificador de diamantes, Chefe de compras, Chefe de cozinha, Chefe de linha de montagem, Chefe de vendas, Construtor de maquetas (mais de dois anos), Decorador de execução (mais de dois anos), Desenhador de execução (mais de dois anos), Desenhador-decorador (até dois anos), Encarregado, Encarregado de 1.ª, Encarregado de loja, Encarregado de refeitório, Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais), Encarregado geral, Encarregado geral, Encarregado ou chefe de secção, Enfermeiro-coordenador, Medidor (mais de dois anos), Medidor orçamentista (até dois anos), Oficial principal, Radiomontador geral (mais de dois anos), Secretário de direcção, Técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório.	654,00 €	715,00 €
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), Assistente operacional (tirocinante), Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção, Chefe de secção, Desenhador de estudos (tirocinante), Desenhador-decorador (mais de dois anos), Desenhador-maquetista/arte finalista (tirocinante), Estagiário de programação informática, Gestor de <i>stocks</i> , Medidor-orçamentista (mais de dois anos), Monitor de formação de pessoal, Operador informático (mais de dois anos), Peleiro mestre, Planificador (tirocinante), Preparador informático de dados, Técnico de contabilidade, Técnico de maquetas (tirocinante).	675,00 €	739,00 €
XII	Analista informático, Analista químico, Assistente operacional, Chefe de escritório, Chefe de secção (técnico de equipamento electrónico), Chefe de serviços, Classificador-avaliador de diamantes, Decorador de estudos, Desenhador de estudos, Desenhador-maquetista/arte finalista, Gerente comercial, Monitor informático, Planificador, Programador informático, Técnico de contas, Técnico de maquetas, Técnico de medições e orçamentos, Técnico de recursos humanos, Tesoureiro.	760,00 €	796,00 €

## ANEXO III - B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações
I	Técnico estagiário	582,00 €
II	Técnico auxiliar	651,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	768,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	918,00 €
V	Técnico de suporte	1 026,00 €

VI	Técnico de sistemas	1 143,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 331,00 €
VIII	Chefe de secção	1 396,00 €

ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Téc. de engenharia (Grupos)	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II	Âmbito profissional	Economistas e Juristas (Graus)
I a)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	899,00 €	954,00 €		
b)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	982,00 €	1 050,00 €	Economista Jurista	I a)
c)	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 083,00 €	1 168,00 €	Economista Jurista	b)
II	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante, Veterinário	1 233,00 €	1 360,00 €	Economista Jurista	II
III	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 492,00 €	1 611,00 €	Economista Jurista	III
IV	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	1 827,00€	1 950,00 €	Economista Jurista	IV
V	Engenheiro; Engenheiro técnico; Engenheiro maquinista da marinha mercante; Oficial da marinha mercante	2 186,00 €	2 300,00 €	Economista Jurista	V

Nota I

1- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100 €;  
b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a 2100 €;  
c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não aufram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respectivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

ANEXO V

**Técnicos de engenharia**

**Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante.**

Engenheiros:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmen- te, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmen- te, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementariamente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades de produção e apoio, projectos, laboratórios, investigação e, acessória e complementariamente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma do curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (escola náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

### **Definição de funções e carreira profissional**

1- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1- No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2- É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional.

3- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua actividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I - este grau deve ser considerado como base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante.

A permanência neste grau não excederá três anos a partir do início do exercício da sua actividade profissional, depois de concluído o curso.

Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgraus:

A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A - no 1.º ano;

Subgrupo B - no 2.º ano;

Subgrupo C - no 3.º ano.

Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Grau II - integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1- Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

2- Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

3- Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da actividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

4- A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Grau III - estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua actividade com uma das seguintes características:

1- Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;

2- Executam planeamentos, projectos, estudos independentes, controlando directamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;

3- Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação.

Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Grau IV - incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua actividade com uma das seguintes características:

1- Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;

2- Direcção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;

3- Direcção técnica da empresa.

Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia.

Planeamento de projectos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Grau V - estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua actividade como directores-gerais de empresa.

Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos so-

mente à política global e controlo financeiro.

O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções.

Coordena para atingir os objectivos gerais do programa, sujeito à política global da empresa.

## ANEXO VI

### Clausulado específico de economistas

#### Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1- São todos os trabalhadores licenciados em quaisquer ramos de Ciências Económicas e Financeiras: economia, finanças, organização e gestão de empresas e relações internacionais políticas e económicas que, comprovadamente, exerçam actividades por conta de outrem.

2- Condições de admissão:

2.1- Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2- Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

3- Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1- Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2. O grau 1 será desdobrado em dois subgrupos A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3- O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

3.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.5- É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3- A) Definição genérica da função economista:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

2- Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de

objectivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à prossecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objectivos definidos;

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3- B) Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamentos e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Concepção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projectos de investimento, desinvestimento e reconversão de actividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de stocks;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas de gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspectos fiscais e aduaneiros;

Concepção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4- As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

#### Definição das categorias de economistas descrição geral de funções

Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individu-



alizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;

d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;

e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

#### Grau II:

a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;

f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

#### Grau III:

a) Supervisiona directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;

c) Pode participar em actividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;

d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;

e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

f) Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

#### Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em actividades complexas e envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projectos, etc.;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;

e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

#### Grau V:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos.

cos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalhos de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

## ANEXO VII

### Clausulado específico de juristas

1- Habilitações literárias - Licenciatura em Direito.

2- Definição de funções - O profissional habilitado com licenciatura em Direito, que exerce funções no domínio do estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo em geral as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3- Carreira profissional e descrição geral de funções:

#### Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou de rotina adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que actua.

#### Grau II:

a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação

estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

#### Grau III:

a) Supervisiona directamente o complexo de actividades heterogéneas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;

c) Pode participar em actividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;

d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência a curto prazo;

#### Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo de trabalho especializados em actividades complexas e heterogéneas;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de actividades;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das acções a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificadas;

e) Pode coordenar actividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

a) Pode supervisionar directamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respectivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta actividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4- Condições de admissão:

4.1- Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

4.2- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4.3- É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Lisboa, 8 de maio de 2017.

## ANEXO VIII

### Associações outorgantes

A) Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Oficiais de Mar - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Filipa Alexandra Marques Costa*, na qualidade de mandatária.

*Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo António Santos Silva*, na qualidade de mandatário.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

*Mário Neves Silva Reis*, na qualidade de presidente da direcção.

*João Rodrigo Galvão Esteveira*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

### Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, apresenta os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 19 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 78/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao contrato coletivo com a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2003.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Este CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e denúncia**

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses.

2- A proposta de revisão poderá ser feita decorrido 6 meses sobre a data do seu início de vigência.

3- A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapropoentes a última data de receção.

4- Após a apresentação da contraproposta e por iniciati-

va de qualquer das partes, realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respetiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação coletiva.

7- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

**CAPÍTULO II**

**Atividade sindical na empresa**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

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

2- A entidade empregadora não tem o direito de interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço desde que essa atividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

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

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Comunicação à empresa**

1- As direção sindical comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, 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 5.<sup>a</sup>**

**Organização sindical na empresa**

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

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

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

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:



a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com exceção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente CCT e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com carácter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refiram a condições de trabalho.

5- A atividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, exceto para o de retribuição.

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

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direcção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao 1.º em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afetados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objeto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

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

7- Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

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

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respetivo.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões 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 dos serviços de natureza urgente.

2- Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas a) e b) do número anterior desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3- As reuniões referidas na alínea b) do número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Instalações para a atividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou

na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

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

### CAPÍTULO III

#### **Classificação profissional, admissão e carreira profissional**

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

###### **Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos, respetivamente, nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade empregadora e terá de corresponder às funções efetivamente desempenhadas.

3- Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4- A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 54.<sup>a</sup> criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas nesta convenção a outras com designação específica.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### **Condições de admissão**

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias estão enumeradas no anexo I são as seguintes:

###### **Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas**

a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-viajante.

###### **Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e a atividades similares**

a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

###### **Grupo C - Telefonistas**

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

###### **Grupo D - Cobradores**

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

###### **Grupo E - Profissionais de escritório**

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efetivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

###### **Grupo F - Motoristas**

As habilitações exigidas por lei.

###### **Grupo G - Metalúrgicos**

a) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III).

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

###### **Grupo H - Eletricistas**

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efetivo serviço na profissão de electricista.

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de electricistas ou montador-eletricista.

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante, pelo menos, sete anos de serviço efetivo.

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento, assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro eletrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário.

e):

1- Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da

carteira profissional, devidamente atualizada, ou declaração passada pela entidade patronal.

2- No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1- Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho) - dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de eletrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2- Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa - dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de eletrónica em faturadoras eletrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3- Os trabalhadores indicados no número 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do número 2.1.

3- Independentemente do disposto no número 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnico de computadores na categoria de estagiário.

4- A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efetuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnico de computadores», passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

#### Grupo I - Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com exceção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

#### Grupo J - Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado.

b) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecido.

#### Grupo L - Técnicos de desenho

1- Técnicos:

1.1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, eletricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar (11.º ano) (mecanotecnica, eletro-

tecnia, eletrónica/radiotécnica, construção civil, equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, design e arquitetura, artes gráficas);

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2- Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras atividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral noturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

1.3- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da atividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respetivamente;

c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do número 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4- Trabalhadores com experiência profissional, na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de atividade ou especialidade, serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2- Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1- Para estas profissões, deverá ser dada, sempre que possível, prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa.

2.2- Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;

b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3- Para ocupação de novos postos de trabalho, será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela atividade.

#### Grupo M - Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro -coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro.

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos, cuja atividade depende da sua orientação.

#### Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

3- Na admissão, deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4- O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5- Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculada em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, exceto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria mais bem retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

#### Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

#### Grupo R - Relojoeiros

1- Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.ª (do 1.º ano).

#### Grupo S - Economistas

(V. anexo V.)

#### Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da

entrada em vigor da presente convenção coletiva, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

3- Despachantes privativos - é condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (vários) despachante (s) privativo (s) já qualificado (s) ou um (vários) ajudante (s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao (s) trabalhador (es) que esteja (m) adstrito (s) à atividade aduaneira, atendendo aos seguintes fatores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

2- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

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

5- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Admissão dentro do mesmo ramo de atividade

1- Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de atividade, a nova entidade empregadora deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2- A nova entidade empregadora só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respetivo sindicato.

3- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para ou-



tra da qual a primeira seja associada, ou vice-versa - incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios comuns da empresa em causa - contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Quadro de pessoal**

*I) Caixeiros e profissões correlativas:*

*a)* Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

*b)* Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas;

*c)* Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a atividade de inspeção de vendas, sendo -lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

*d)* Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

*e)* Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

*f)* Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

*g)* Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efetivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;

*h)* Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

*i)* Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

*II) Trabalhadores de escritório - é obrigatória a existência de:*

*a)* Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um

mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;

*b)* Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

*c)* Um chefe de secção, equiparado ou superior nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

*III) Trabalhadores de armazém:*

*a)* Um encarregado geral de armazém sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

*b)* Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

*c)* O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

*IV) Trabalhadores eletricitistas - para os trabalhadores eletricitistas, será obrigatoriamente observado o seguinte:*

*a)* Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, exceto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

*b)* As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respetivamente;

*c)* Desde que existam mais de 10 técnicos de eletrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

*d)* Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas *b)* e *c)*.

*V) Trabalhadores das madeiras:*

*a)* Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>, exceto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

*b)* O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

*VI) Trabalhadores metalúrgicos - é obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.*

*VII) Relojoeiros:*

*a)* Por cada grupo de três oficiais, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial de 1.<sup>a</sup>;

*b)* Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.<sup>a</sup>, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial principal.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Promoções obrigatórias**

1- Caixeiros e profissões correlativas:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-viajante ou a operador-ajudante;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-viajante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respetivamente.

#### 2- Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário, rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de paquete ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

d) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

e) O acesso automático dos datilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de datilógrafo;

f) Os datilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.ª serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes datilógrafos;

g) Os paquetes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

#### 3- Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos - complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular - será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respetivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.ª ou na 2.ª classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

#### 4- A) Trabalhadores eletricitas:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;

c) Os pré-oficial, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador-eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros-eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa e de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

e) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

B) Para a especialidade de técnico de computadores, observar-se-á o seguinte:

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respetiva categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.ª linha (1.º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

c) O técnico de 1.ª linha (1.º ano) será promovido a técnico de 1.ª linha (2.º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.ª linha (1.º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.ª linha (2.º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detetar, reparar e investigar os sistemas eletrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador.

C) Para a especialidade de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório, observar-se-á o seguinte:

a) O estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução aos equipamentos eletrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

c) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina direta.

#### 5- Trabalhadores de madeiras:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que

tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três anos, independentemente da empresa onde tenha sido efetuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6- Trabalhadores da construção civil - seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7- Técnicos de desenho:

7.1- Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no número 1.3 da cláusula 11.ª

7.2- O tempo de tirocínio no nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos.

7.3- Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto.

7.4- O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador.

7.5- Os trabalhadores com as condições requeridas no número 1.2 da cláusula 11.ª terão acesso automático a tirocinante A (1.º ano) logo que concluíam dois anos de prática.

7.6- Os trabalhadores já ao serviço da empresa e entretanto habilitados com um dos cursos indicados na alínea d) do número 1.1 da cláusula 11.ª terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea d) do número 1.3 da cláusula 11.ª

7.7- Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar pela prática a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8- Trabalhadores de hotelaria:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses, para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá a duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 10.ª

9- Trabalhadores têxteis - o oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10- Fogueiros - os fogueiros de 3.ª serão promovidos a fogueiros de 2.ª logo que completem três anos de permanência na categoria; os fogueiros de 2.ª serão promovidos a fogueiros de 1.ª logo que completem três anos de permanência na categoria. Para efeitos de promoção, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência da CCT.

11- Relojoeiros:

a) O aprendiz do 1.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.º ano;

b) O aprendiz do 2.º ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.º ano;

c) O meio-oficial do 1.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.º ano;

d) O meio-oficial do 2.º ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.ª;

e) O oficial de 2.ª de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.ª

1- Sem prejuízo do disposto na alínea e), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.ª de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.ª, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2- O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto por três elementos, respetivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3- Para o efeito, deverá a entidade patronal:

a) Requerer junto da Casa Pia de Lisboa a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;

b) Dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifique os respetivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.ª, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no número 1 da cláusula 50.ª deste CCT.

4- O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5- A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no número 2, tendo em conta os pressupostos citados e as espe-

cificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6- O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7- Se, à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.<sup>a</sup>

8- Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2-

a) Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima.

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível.

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3- O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4- Aos profissionais de vendas que auferirem retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5-

a) Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A.

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6-

a) Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou de

chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria.

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % do vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7-

a) Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante, e só durante, a duração deste.

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8- Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9- Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10- A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo a estipulação ou os usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar -se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11- Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2017 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 3,00 €.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.



#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup> e durar por um período superior a 240 dias, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respetivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objeto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente de trabalho.

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Local do trabalho, noções e princípios gerais

1- O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com caráter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

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

3- Por «deslocação em serviço» entende-se a realização temporária de trabalho, fora do local habitual, quer revista

caráter regular quer ocasional.

4- A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.<sup>a</sup>

5- As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6-

a) Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro da gasolina super:

Automóveis ligeiros - 0,26;

Motociclos - 0,12;

Bicicletas motorizadas - 0,08.

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8- O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade empregadora transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade empregadora, sem prejuízo do dever de zelo e guarda por parte do trabalhador relativamente aos instrumentos que lhe forem confiados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

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

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

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que despendam para além das que despenderiam ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1- Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora;

c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respetivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade empregadora em cada caso;

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

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

f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deslocação para o estrangeiro

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas

anteriores serão segurados pela entidade empregadora contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estas incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

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

3- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de segurança social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

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

5- Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho e intervalos de descanso

1- A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Haverá tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Não será permitida a realização de trabalho suplementar, exceto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária suscetível de originar consequências graves;

b) Para efetuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;

c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22 horas e 30 minutos, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;

d) Para operações de salvamento;

e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respetivos;

f) Para finalização de serviços funerários;

g) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;

h) Por acordo expresso das partes.

3- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4- É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

5- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

6- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar, quando por motivo atendível e devidamente justificável, expressamente solicite a sua dispensa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

###### Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

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

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes, sendo marcado por acordo.

5- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado até ao limite da 1.<sup>a</sup> semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser or-

ganizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2-

a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento.

b) Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.<sup>a</sup>, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5- Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9-

a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmem direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado noturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria, especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessado se comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11-

a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho. b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

1- Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

2- Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

3- Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>-A**

**Trabalho em regime de tempo parcial**

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

3- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

- a) A identificação das partes;
- b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;
- c) A categoria profissional;
- d) O local de trabalho;
- e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de carácter pecuniário.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6- Por cada três trabalhadores a tempo inteiro, a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

7- No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8- O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9- Não contam para este efeito os técnicos de contabilidade, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de vinte horas semanais.

11- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetuada.

3- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>-A**

**Isonomia de horário de trabalho**

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante re-

querimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança ou de fiscalização;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Duração das férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

2- Os trabalhadores com direito a 22 dias úteis de férias, mas que acordem com a sua entidade empregadora em gozar pelo menos 13 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de novembro e 30 de abril terão direito, a título de férias, a mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

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

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6-

a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

b) Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das



entidades nela referidas.

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de junho e 30 de setembro.

e) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

8- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

10-

a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível.

b) O respetivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo, por este motivo, haver prejuízo para outros trabalhadores.

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

11- Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração mensal, que deverá ser pago antes do início destas.

2- No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar e feriados

1-

a) Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso comple-

mentar e a um dia de descanso obrigatório, sendo o descanso obrigatório ao domingo, com exceção do disposto na alínea b).

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2-

a) Os trabalhadores abrangidos pelas disposições previstas na alínea b) da cláusula anterior têm direito ao dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado.

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos diretamente aos setores de venda ao público.

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do número 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal.

d) Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) poderá ser fixado, de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira.

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3-

a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: Feriado municipal das localidades onde se situam as respetivas instalações; Terça-feira de Carnaval.

b) Os feriados obrigatórios são:

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

c) 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 empregadora, com informação aos sindicatos.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados

##### Descanso compensatório

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2- Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto ao descanso compensatório.

3- O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> quanto ao descanso compensatório.

4- Na situação prevista na alínea *b*) do número 1 da cláusula 34.<sup>a</sup>, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Conceito de faltas

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

2- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do número 2, contando cada dia como uma falta.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas e sua duração

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

*a*) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

*b*) Por falecimento do cônjuge não separado, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padras-tos, enteados, até cinco dias consecutivos;

*c*) As motivadas pelo falecimento de avós, netos, irmãos, bisavós, bisnetos, cunhados e pessoas que com os trabalhadores vivam em comunhão de vida e habitação, até dois dias consecutivos;

*d*) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respetivas atividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> desta convenção;

*e*) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos: Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o ou-

tro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados; Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

*f*) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho por motivo que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*g*) Até 2 dias úteis por parto da cônjuge ou companheira, a utilizar nos 30 dias seguintes e indicados pelo trabalhador, se possível previamente;

*h*) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e de voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;

*i*) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;

*j*) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- São consideradas injustificadas quaisquer outras faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup>

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente pela ausência ser impreviável com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Efeitos e descontos das faltas

1- Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*), *e*), *g*), *h*) e *i*) da cláusula 37.<sup>a</sup>

2- As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas, até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3- As faltas previstas na alínea *j*) da cláusula 37.<sup>a</sup> poderão

ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora no momento da autorização.

4- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5- O trabalhador pode optar pelo desconto das faltas sujeitas a perda de retribuição nas férias desse ano ou do ano seguinte, consoante se já verificadas antes do gozo ou a verificar após este, não sendo permitida redução superior a um terço das férias, sem prejuízo do subsídio de férias, que não acompanha a referida redução.

6- Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

7- Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup>

8-

a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 60 dias por ano.

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9- Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade empregadora, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta -se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

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

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Certificado de trabalho**

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Deveres da entidade empregadora**

São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;

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

c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na legislação laboral vigente, ou disposições análogas neste CCT;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, exceto nos casos previstos nesta convenção;

e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento desta convenção;

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

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

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;

i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 50.<sup>a</sup>

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições desta convenção coletiva;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a representante em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de e segurança e saúde.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- 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, refei-

tórios, 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, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3- Condições específicas dos eletricitistas:

a) O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedeam às normas de segurança de instalações elétricas em vigor;

b) O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico;

c) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Transferência de local de trabalho**

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

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

5- Quando a transferência do local de trabalho não tiver caráter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.<sup>a</sup>, 23.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Transmissão do estabelecimento**

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

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



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

4- Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista ilustrar a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Cessação ou interrupção da atividade

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

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licenças de parentalidade

1- Licença parental inicial:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto.

b) Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por parentalidade referida na aliena anterior.

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

d) O período de licença por interrupção de gravidez prevista na lei, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

e) É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

f) No caso de nascimentos múltiplos a dispensa referida nos números anteriores é acrescida de mais trinta dias por cada gemelar, além do primeiro.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) O pai tem direito a uma licença de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do

filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

b) Após o gozo da licença prevista na aliena anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

c) O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida no número 1 da cláusula anterior, ou do período remanescente, nos casos seguintes:

i) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar licença, enquanto esta se mantiver;

ii) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

3- No caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-A

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

3- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos com a duração de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, salvo se outro regime for acordado entre a trabalhadora e a entidade patronal.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na aliena anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano.

5- As dispensas previstas nesta cláusula são remuneradas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-B

##### Adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 120 ou 150 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adopção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico de adopção.

2- Sendo dois os candidatos a adoptantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>-C

##### Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 49.<sup>a</sup>-D

**Casos omissos**

Aos casos omissos, no presente regime e neste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplica-se a legislação em vigor.

**CAPÍTULO X**

**Formação profissional**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

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

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias.

3- O trabalhador deve informar a entidade empregadora, sempre que possível, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.

4- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efetiva do curso.

5- Os direitos consignados nos números 1 e 2 cessarão logo que:

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

b) Se verifique falta de aproveitamento em 50 % das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina.

6- A entidade empregadora custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das atividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

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

8- A entidade empregadora, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

**CAPÍTULO XI**

**Segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Condições para a existência de comissão de segurança e saúde**

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança, e saúde.

Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

**Composição**

1- Por convenção coletiva de trabalho podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores da respetiva empresa, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>-B

**Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho**

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) Receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea a) do número 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

## CAPÍTULO XII

### Sanções

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento com justa causa.

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

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

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

5- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

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

7- A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

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

9- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

## CAPÍTULO XIII

### Interpretação, integração e resolução dos conflitos

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações empregadoras e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

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

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério responsável pela área laboral, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao ministério responsável pela área laboral, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

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

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

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respetivos mapas, contanto que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2- A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respetiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar

quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade empregadora ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste CCT aplicam-se desde de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2017.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revogação de contratos anteriores

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, as partes contraentes reconhecem expressamente este CCT, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação coletiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2- Nos aspetos em que o novo texto for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o número 1 da cláusula 54.<sup>a</sup> defere à comissão paritária.

### CAPÍTULO XV

#### Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

1- Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;

2- Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;

3- Que o trabalhador entregue à entidade empregadora, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo quer em parte autónoma de fabrico.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Forma de contrato

1- A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser

reduzida a escrito, e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2- O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes uma para o sindicato e outra para a associação empregadora.

3- A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor desta CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tarifas mínimas

1- A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2- Na definição da tarifa mínima, tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do setor para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador externo

1- Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua atividade.

2- São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e feriados

1- Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas, e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2- A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por esta CCT ou vigentes na empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalhe.



Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho**

1- A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efetivamente executado.

2- A entidade empregadora é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3- Quando a entidade empregadora não cumprir o disposto no número anterior é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Proibição de acumulação**

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Sanções**

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

**ANEXO I**

**Definição de funções**

Nota - Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

**Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas**

1- Praticante - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

3- Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4- Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5- Embalador - É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6- Operador - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobre ou utilize, por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balanço ou báscula.

7- Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário

em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8- Repositor - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9- Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respetivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respetivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10- Propagandista - É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade direta, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11- Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12- Conferente - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13- Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14- Vendedor - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado por:

a) Caixeiro-viajante quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) Caixeiro de praça quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) Caixeiro do mar quando se ocupa do fornecimento para navios.

15- Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16- Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes; verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça,

programas cumpridos, etc.

17- Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

18- Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

19- Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

20- Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21- Vendedor especializado ou técnico de vendas - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22- Expositor e ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

23- Caixeiro-encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24- Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25- Encarregado da loja - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26- Operador de supermercado - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27- Gerente comercial - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28- Operador-encarregado - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

Grupo B - Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e atividades similares

1- Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

2- Pacote - É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3- Guarda ou vigilante - É o trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4- Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em viar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5- Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6- Vigilante - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou deteta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7- Vigilante-controlador - É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8- Chefe de grupo de vigilância - É o trabalhador que coordena e dirige a atividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sobre as suas ordens.

#### Grupo C - Telefonistas

1- Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Nota - Os telefonistas que, em 1 de Fevereiro de 1989, estavam classificados como de 1.ª são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de Fevereiro de 1989.

#### Grupo D - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

#### Grupo E - Profissionais de escritório

1- Dactilógrafo - É o trabalhador que, predominantemen-

te, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2- Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses, é classificado de 2.ª classe.

3- Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

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

5- Escriturário especializado - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

6- Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registos de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerários e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

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

8- Chefe de serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de

contabilidade, tesouraria e mecanografia.

9- Chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10- Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística.

11- Operador informático - É o trabalhador que desempenha as funções, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos de informação.

12- Preparador informático de dados - É o trabalhador que receciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação de computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

13- Programador informático - É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação, os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

14- Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, tra-

duzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

15- Analista informático - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

16- Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

17- Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

18- Monitor informático - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

19- Subchefe de secção - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escritório, colabora diretamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

20- Estagiário de programação informático - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

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

22- Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

23- Técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação

dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correção da respetiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

24- Tradutor - É o trabalhador que traduz e redige os textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

25- Empregado de serviços externos - É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

26- Monitor de formação de pessoal - É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

27- Técnico de recursos humanos - É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

#### Grupo F - Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação da área dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

#### Grupo G - Metalúrgicos

1- Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e noutros locais.



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

3- Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4- Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5- Rececionista ou atendedor de oficina - É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efetuadas.

6- Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «Serralheiro de tubos» ou «Tubistas».

7- Serrador mecânico - É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

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

9- Carpinteiro de moldes ou modelos - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

10- Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

11- Verificador de produtos adquiridos - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

12- Soldador de electroarco ou oxi-acetileno - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

13- Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomoteres, procedendo por vezes à sua montagem.

14- Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15- Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas - É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas má-

quinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16- Pintor - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura eletrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

17- Entregador de ferramentas, materiais e produtos - É o trabalhador que nos armazéns entrega ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

18- Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

19- Operário não especializado - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

20- Afiador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, fresas, machos de atarraxar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21- Agente de métodos - É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22- Ajudante de lubrificador - É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

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

24- Atarraxador - É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25- Controlador de qualidade - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou de acabamento.

26- Cortador ou serrador de materiais - É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

27- Demonstrador de máquinas e equipamentos - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28- Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

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

30- Operador de quinadeira - É o trabalhador que, utilizan-

do máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predefinido, chapas e outros materiais de metal.

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

32-Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

33-Soldador - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «Estanhadores das linhas de montagem».

34-Assentador de isolamentos - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35-Encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36-Maçariqueiro - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos, oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37-Orçamentista (metalúrgico) - É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

38-Traçador-marcador - É o trabalhador que predominantemente e com bases em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

39-Polidor - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

40-Operário qualificado - É o trabalhador do 1.º escalão do nível VIII que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

41-Funileiro (latoeiro) - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é suscetível de ser cortada por tesoura de mão.

42-Conductor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pór-

ticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43-Escolhedor-classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44-Gestor de «stocks» - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou stocks, baseando-se em dados económicos que seleciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45-Lavandeiro - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

46-Montador de peças ou órgãos mecânicos em série - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos metálicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

47-Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe) - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais.

48-Operador de máquinas de pantógrafo - É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49-Operador de máquinas de «transfer» automáticas - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50-Chefe de linha de montagem - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51-Operador de máquinas de balancé - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

52-Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53-Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu rece-

bimento e ou entrega.

54- Programador de fabrico - É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55- Técnico de prevenção - É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

#### Grupo H - Eletricistas

1- Encarregado - É o trabalhador eletricista, com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

2- Chefe de equipa - É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função, regressará ao salário anterior correspondente à sua categoria de oficial.

3- Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

5- Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

6- Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

7- Técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório - Todo o trabalhador cuja atividade consiste na manutenção, conservação, deteção e reparação de todo o hardware do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina direta e se encontrem nas condições definidas na cláusula 17.<sup>a</sup>

a) Categorias para os técnicos de equipamento eletrónico de controlo e de escritório:

1) Estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório - É o trabalhador que sob a orientação de um instrutor inicia a sua formação para técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório;

2) Técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório - É o trabalhador que após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos eletrónicos inicia a sua atividade de técnico de equipamentos eletrónicos de controlo e de escritório;

3) Técnico de 2.<sup>a</sup> classe de equipamento eletrónico - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, deteção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4) Técnico de 1.<sup>a</sup> classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, deteção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.<sup>a</sup> classe no exercício da sua profissão;

5) Adjunto de chefe de secção - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.<sup>a</sup> classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6) Chefe de secção - É o trabalhador que sendo técnico de 1.<sup>a</sup> classe assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

8- Técnico de computadores - É o trabalhador que exerce a sua atividade na conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação da parte hardware do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina direta quando atinge os graus de especialização superiores.

9- Categorias para técnicos de computadores:

1) Técnico estagiário - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

2) Técnico auxiliar - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.<sup>a</sup> linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3) Técnico de 1.<sup>a</sup> linha - É o trabalhador que desempenha funções de deteção e reparação de avarias no hardware;

4) Técnico de suporte - É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.<sup>a</sup> linha, está apto a detetar e reparar todo o tipo de avarias nos devices;

5) Técnico de sistemas - É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de deteção, reparação e investigação em todos os sistemas de hardware, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõem integralmente o computador;

6) Adjunto de chefe de secção - É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10- Reparador de aparelhos recetores de rádio - É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos recetores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, deteta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos utilizando aparelhos eletrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11- Eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração elétrica - É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem elétrica dos veículos de tração elétrica, executa as tarefas fundamentais do eletromecânico (eletricista-montador) em geral, mas em relação à contagem,

ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tração elétrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, controlos (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos elétricos, efetua inspeções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de deteção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, controlos e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12-Radiomontador geral - É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, deteta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento eletrónico e ser designado em conformidade.

#### Grupo I - Construção civil

1- Encarregado - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capacitados ou trabalhadores.

2- Arvorado - É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3- Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4- Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5- Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6- Pedreiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7- Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8- Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9- Auxiliar (menor) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10-Montador de andaimes - É o trabalhador que procede

à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

#### Grupo J - Trabalhadores de madeiras

1- Cortador de tecidos para colchões - É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2- Cortador de tecidos para estofos - É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

3- Costureiro de colchões - É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

4- Costureiro-controlador - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

5- Costureiro de decoração - É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

6- Costureiro-estofador - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para mapeles, sofás, etc.

7- Dourador de ouro de imitação - É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

8- Dourador de ouro fino - É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

9- Enchedor de colchões e almofadas - É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

10- Entalhador - É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

11- Envernizador - É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12- Estofador - É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

13- Marceneiro - É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis em madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14- Pintor-decorador - É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15- Pintor de móveis - É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

16- Polidor manual - É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como ras-



padores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

17-Polidor mecânico e à pistola - É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça.

18-Montador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

19-Assentador de revestimentos - É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20-Casqueiro - É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21-Empalhador - É o trabalhador que tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22-Encarregado geral - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a atividade da oficina.

23-Encarregado - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24-Gravador - É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25-Mecânico de madeiras - É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26-Moldador-reparador - É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

27-Marceneiro de instrumentos musicais - É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28-Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos) - É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

29-Perfilador - É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquinas de moldurar tupia ou plaina de três ou mais facas.

30-Prensador - É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.

31-Facejador - É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

32-Serrador - É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

33-Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; traba-

lha, a partir de modelos, desenhos, ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

34-Decorador - É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

35-Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais) - É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da atividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

#### Grupo L - Técnicos de desenho

1-Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas, eletrotecnia) - É o trabalhador que, sob direti-vas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efetua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2-Decorador de estudos - É o trabalhador que, sob direti-vas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projetos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3-Desenhador-maquetista/arte-finalista - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e direta, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stands ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4-Técnico de maquetas - É o trabalhador que, sob direti-vas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projetistas ou arquitetos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5-Técnico de medições e orçamentos - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista, prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos

de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projetos na elaboração dos respetivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6- Planificador - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projeto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (Gant), a sucessão crítica das diversas atividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a concretização do projeto em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

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

8- Desenhador de execução - É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) Desenho técnico - executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projeções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efetua esboços e legendas;

b) Desenho gráfico - executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efetuar legendas.

9- Medidor - É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra in loco, autos de medição, procura ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10- Medidor-orçamentista - É o trabalhador que estabele-

ce com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11- Construtor de maquetas - É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12- Decorador de execução - É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projetos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13- Desenhador-decorador - É o trabalhador que, a partir de uma conceção fornecida sob a forma de estudo ou projeto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projeto acerca das modificações que julgar necessárias.

14- Desenhador de execução tirocinante - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocinio, inicia o seu desenvolvimento profissional, no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo diretivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15- Medidor tirocinante - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocinio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo diretivas gerais bem definidas.

16- Medidor-orçamentista tirocinante - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17- Tirocinante do nível XI - É o trabalhador que, no âmbito da respetiva função do nível XII, prepara o tirocinio correspondente a essa função, exercendo a sua atividade com base na definição de funções respetivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18- Tirocinante - É o trabalhador que, ao nível da formação

exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se eventualmente, em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19- Auxiliar de decorador - É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20- Arquivista técnico - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

21- Operador heliográfico - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

#### Grupo M - Profissionais de enfermagem

1- Enfermeiro-coordenador - É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respetivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2- Enfermeiro especializado - É o trabalhador que, em conjunto com habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respetivo.

3- Enfermeiro - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4- Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

#### Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- Encarregado de refeitório - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

2- Ecónomo - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os

produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respetivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3- Empregado de refeitório - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio nos diversos sectores.

4- Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5- Controlador-caixa. - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respetivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6- Despenseiro - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarre-



gado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

7- Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro, executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

8- Empregado de balcão - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta aos fornecedores externos, efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diretamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9- Preparador de cozinha - É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10- Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar

um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confeção dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

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

12- Pasteleiro - É o trabalhador que confecciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confeccionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13- Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup> - É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-a ou envia-a ao serviço de faturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo diretamente os clientes ou, por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respetiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14- Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (snack) se ocupa dos arranjos e preparações do respetivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respetivas importâncias.

15- Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup> - É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo



dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

16-Cafeteiro - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode empratar as frutas e saladas.

17-Estagiário - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18-Chefe de pasteleiro - É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria, quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o stock de matérias-primas.

#### Outras condições específicas - direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2- Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confeccionadas nas mesmas.

3- A alimentação será fornecida em espécie.

4- Aos trabalhadores que trabalham para além das 23 horas será fornecida ceia completa.

5- O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

Alimentação completa/mês - 10,3 %;

Avulsas/pequeno-almoço - 0,22 %;

Almoço/jantar ou ceia completa - 0,50 %;

Ceia simples - 0,35 %.

6- Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do número 5.

#### Grupo O - Técnicos de engenharia (V. anexo IV.)

##### Grupo P - Profissionais de garagem

1- Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega das mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respetivos recibos.

2- Lavador de viaturas - É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios; executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

##### Grupo Q - Trabalhadores têxteis

Nota - Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confecção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafo, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1- Mestre - É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2- Ajudante de mestre - É o trabalhador que auxilia o mestre.

3- Oficial especializado - É o trabalhador que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar e que dirige a sua equipa.

4- Oficial - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5- Costureiro especializado - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6- Costureiro - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7- Bordador especializado - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8- Bordador - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9- Praticante - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10- Ajudante - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11- Costureiro de emendas - É o trabalhador que, de forma exclusiva, efetua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confeccionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão, e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12- Cortador de peles - É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13- Acabador - É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas,

ilhoses, quitos e outros.

14-Ajudante de modelista - É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o textógrafo.

15-Ajudante de corte - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16-Chefe de linha ou grupo - É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

17-Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção - É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

18-Chefe de secção (encarregado) - É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte, e ou na montagem e ou ultimização da obra.

19-Colador - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

20-Cortador e ou estendedor de tecidos - É o trabalhador que risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.

21-Distribuidor de trabalho - É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.

22-Engomador ou brunidor - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

23-Modelista - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

24-Monitor - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.

25-Preseiro - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

26-Preparador - É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de acabador.

27-Registador de produção - É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28-Revisor - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

29-Riscador - É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.

30-Revestidor - É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confeção ou confeccionados e assinala defeitos.

31-Maquinista de peles - É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.

32-Maquinista de peles especializado - É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

33-Esticador - É o trabalhador que estica as peles.

34-Peleiro - É o trabalhador que corta em frações peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.

35-Peleiro-mestre - É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.

36-Agente de planeamento - É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de ação; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as ações em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento e calcula matérias-primas a encomendar.

37-Agente de tempos e métodos - É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras atividades acessórias.

38-Cronometrista - É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efetua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

39-Planeador - É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

40-Costureiro de confeção em série - É o trabalhador que na confeção de vestuário em série cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos. Outras condições específicas A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Grupo R - Relojoeiros

A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

1- Electro-relojoeiro (relojoeiro elétrico) - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios elétricos, interpreta os esquemas dos circuitos elétricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efetua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e outras ferramentas, coloca os condutores elétricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios elétricos, substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.

2- Relojoeiro-reparador - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, exami-

na, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detetar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquicidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

3- Relojoeiro de manutenção - É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão mas com o objetivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.

4- Relojoeiro-furniturista - É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste, manutenção de stock, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.

5- Oficial principal - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção.

6- Classificador-avaliador de diamantes - É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor, qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.

7- Auxiliar de classificador de diamantes - É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação. Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais: aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.ª, oficial de 1.ª e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S - Economistas (V. anexo V.)

Grupo T - Juristas (V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

1- Despachante privativo - É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respetiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respetiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos, indispensáveis a uma correta classificação pautal, de modo a salvaguardar simul-

taneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à atividade aduaneira.

Nota - Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2- Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3- Impressor-litógrafo - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indiretamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, diretamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efetua correções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tornadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4- Operador de máquinas auxiliares - É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas suscetíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5- Analista químico - É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

6- Veterinário - É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efetuadas pelas entidades oficiais. Nota - Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

7- Decorador de vidro ou cerâmica - É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

8- Muflador ou forneiro - É o trabalhador encarregado de efetuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

9- Ourives conserteiro - É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

ANEXO II

**Enquadramento das profissões por níveis salariais**

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II - caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III - caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até dois anos);  
Distribuidor (até dois anos);  
Embalador (até dois anos);  
Operador de máquinas (até dois anos);  
Repositor (até dois anos);  
Servente (até dois anos).

Nível VI: Caixa de balcão (mais de dois anos);  
Caixeiro (até dois anos);  
Distribuidor (mais de dois anos);  
Embalador (mais de dois anos);  
Operador de supermercado (até dois anos);  
Operador de máquinas (mais de dois anos);  
Repositor (mais de dois anos); Servente (mais de dois anos).

Nível VII:

Caixeiro (dois a cinco anos);  
Conferente;  
Demonstrador;  
Operador de supermercado (dois a cinco anos);  
Propagandista com parte variável;  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospetor de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de cinco anos);  
Expositor e ou decorador;  
Fiel de armazém;  
Operador de supermercado (mais de cinco anos) sem parte variável;  
Caixeiro de mar;  
Caixeiro de praça;  
Caixeiro-viajante;  
Promotor de vendas;  
Prospetor de vendas;  
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

Encarregado de armazém;  
Inspetor de vendas;  
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;  
Chefe de vendas;  
Encarregado geral;  
Encarregado de loja.

Nível XII - gerente comercial.

Nota - Para efeitos de promoção das categorias referenciadas no nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de Outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E - Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;  
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;  
Dactilógrafo do 2.º ano;  
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;  
Dactilógrafo do 3.º ano;  
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);  
Escriturário (até dois anos);  
Guarda;  
Porteiro (mais de 21 anos);  
Rececionista estagiário (mais de 21 anos);  
Telefonista (até dois anos);  
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até dois anos);  
Empregado de serviço externo (até dois anos);  
Escriturário (de dois a cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;  
Rececionista de 2.ª;  
Telefonista (mais de dois anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);  
Cobrador (mais de dois anos);  
Empregado de serviço externo (mais de dois anos);  
Escriturário (mais de cinco anos);  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;  
Operador informático (estagiário);  
Rececionista de 1.ª;  
Vigilante-controlador.



Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;  
Correspondente em línguas estrangeiras;  
Escriturário especializado;  
Operador informático (até dois anos);  
Subchefe de secção;  
Tradutor.

Nível X - secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;  
Estagiário de programação informática;  
Monitor de formação de pessoal;  
Operador informático (mais de dois anos);  
Preparador informático de dados;  
Técnico de contabilidade.

Nível XII:

Analista informático;  
Chefe de escritório;  
Chefe de serviços;  
Monitor informático;  
Programador informático;  
Tesoureiro; Técnico de contas;  
Técnico de recursos humanos.

Grupo F - Motoristas

Nível VII - motorista de ligeiros.

Nível VIII - motorista de pesados.

Grupo G - Metalúrgicos

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II - aprendiz do 3.º ano.

Nível III - praticante do 1.º ano.

Nível IV - praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;  
Apontador (até um ano);  
Ferramenteiro de 3.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;  
Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;  
Afinador de máquinas de 3.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;  
Assentador de isolamentos;  
Atarrachador;  
Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;  
Condutor de máquinas de 3.ª;

Controlador de qualidade (até um ano);  
Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;  
Entregador de ferramentas, materiais e produtos;  
Escolhedor-classificador de sucata;  
Ferramenteiro de 2.ª;  
Funileiro-latoeiro de 2.ª;  
Lavandeiro;  
Lubrificador;  
Maçariqueiro de 2.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;  
Mecânico de automóveis de 3.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª;  
Montador de estruturas metálicas ligeiras;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª;  
Operador de máquinas de transferência automática de 3.ª;  
Operador de quinadeira de 2.ª;  
Pintor de 2.ª;  
Polidor de 3.ª;  
Serrador mecânico;  
Serralheiro civil de 3.ª;  
Serralheiro mecânico de 3.ª;  
Soldador de 2.ª;  
Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª;  
Torneiro mecânico de 3.ª;  
Traçador-marcador de 3.ª;  
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.ª;  
Afinador de máquinas de 2.ª;  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª;  
Apontador (mais de um ano);  
Bate-chapas (chapeiro de 2.ª);  
Canalizador de 2.ª;  
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª;  
Cortador e serrador de materiais de 1.ª;  
Demonstrador de máquinas e equipamentos;  
Ferramenteiro de 1.ª;  
Funileiro-latoeiro de 1.ª;  
Maçariqueiro de 1.ª;  
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª;  
Mecânico de automóveis de 2.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª;  
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª;  
Operador de máquinas de transferência automática de 2.ª;  
Operador de máquinas de balancé;  
Operador de quinadeira de 1.ª;  
Pintor de 1.ª;

Polidor de 2.ª;  
Serralheiro civil de 2.ª;  
Serralheiro mecânico de 2.ª;  
Soldador de 1.ª;  
Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.ª;  
Torneiro mecânico de 2.ª;  
Traçador-marcador de 2.ª

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.ª  
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª;  
Bate-chapas (chapeiro) de 1.ª;  
Canalizador de 1.ª;  
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª;  
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª;  
Controlador de qualidade (mais de um ano);  
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª;  
Mecânico de automóveis de 1.ª;  
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª;  
Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª;  
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª;  
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª;  
Operador de máquinas de transfer automática de 1.ª;  
Orçamentista (metalúrgico);  
Polidor de 1.ª;  
Rececionista ou atendedor de oficinas;  
Serralheiro civil de 1.ª;  
Serralheiro mecânico de 1.ª;  
Soldador por eletro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª;  
Torneiro mecânico de 1.ª;  
Traçador-marcador de 1.ª;  
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;  
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);  
Operário qualificado; Preparador de trabalho;  
Programador de fabrico;  
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;  
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI - gestor de stocks.

Nota - As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais e ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I, c) - 1.º ano;

Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III - 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H - Eletricistas

Nível I - aprendiz.

Nível II - ajudante do 1.º ano.

Nível III - ajudante do 2.º ano.

Nível V - pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI - pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração elétrica (até dois anos);

Estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório;

Oficial (até dois anos);

Reparador de aparelhos recetores de rádio (até dois anos).

Nível VIII:

Eletromecânico (eletricistas-montador) de veículos de tração elétrica (mais de dois anos);

Oficial (mais de dois anos);

Reparador de aparelhos recetores de rádio (mais de dois anos);

Técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;

Radiomontador geral (até dois anos);

Técnico de 2.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;

Radiomontador geral (mais de dois anos);

Técnico de 1.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível XI - adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico).

Nível XII - chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico).

Nota - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de eletrónica até dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.ª e de 1.ª classes de equipamento eletrónico de controlo e de escritório, respetivamente.

Grupo I - Construção civil

Nível II - auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III - auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V - servente.

Nível VI - montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;

Carpinteiro de limpos de 2.ª;

Estucador de 2.ª;

Pedreiro de 2.ª;

Pintor de 2.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Arvorado;

Carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>;

Estucador de 1.<sup>a</sup>;

Pedreiro de 1.<sup>a</sup>;

Pintor de 1.<sup>a</sup>

Nível IX - encarregado de 2.<sup>a</sup>

Nível X - encarregado de 1.<sup>a</sup>

#### Grupo J - Trabalhadores das madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II - aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano;

Praticante do 2.º ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.<sup>a</sup>;

Costureiro de colchões de 2.<sup>a</sup>;

Enchedor de colchões de 2.<sup>a</sup>

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup>;

Casqueiro de 2.<sup>a</sup>;

Cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro controlador de 2.<sup>a</sup>;

Costureiro de colchões de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro de decoração de 2.<sup>a</sup>;

Costureiro de estofador de 2.<sup>a</sup>;

Cortador de tecidos para estofos de 2.<sup>a</sup>;

Dourador de ouro de imitação de 2.<sup>a</sup>;

Enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>;

Envernizador de 2.<sup>a</sup>;

Facejador de 2.<sup>a</sup>;

Montador de móveis de 2.<sup>a</sup>;

Polidor mecânico e à pistola de 2.<sup>a</sup>;

Prensador de 2.<sup>a</sup>

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup>;

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.<sup>a</sup>;

Casqueiro de 1.<sup>a</sup>;

Cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro controlador de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>;

Costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>;

Dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>;

Empalhador de 2.<sup>a</sup>;

Envernizador de 1.<sup>a</sup>;

Estofador de 2.<sup>a</sup>;

Facejador de 1.<sup>a</sup>;

Gravador de 2.<sup>a</sup>;

Marceneiro de 2.<sup>a</sup>;

Mecânico de madeiras de 2.<sup>a</sup>;

Moldureiro reparador de 2.<sup>a</sup>;

Montador de móveis de 1.<sup>a</sup>;

Perfilador de 2.<sup>a</sup>;

Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;

Polidor manual de 2.<sup>a</sup>;

Polidor mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>;

Prensador de 1.<sup>a</sup>;

Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.<sup>a</sup>;

Dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>;

Empalhador de 1.<sup>a</sup>;

Entalhador de 2.<sup>a</sup>;

Estofador de 1.<sup>a</sup>;

Gravador de 1.<sup>a</sup>;

Marceneiro de 1.<sup>a</sup>;

Marceneiro de instrumentos musicais;

Mecânico de madeiras de 1.<sup>a</sup>;

Moldureiro reparador de 1.<sup>a</sup>;

Perfilador de 1.<sup>a</sup>;

Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;

Pintor-decorador de 2.<sup>a</sup>;

Polidor manual de 1.<sup>a</sup>

Nível VIII:

Decorador;

Dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>;

Entalhador de 1.<sup>a</sup>;

Pintor-decorador de 1.<sup>a</sup>

Nível IX:

Encarregado;

Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;

Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota - As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I, c) - 1.º ano;

Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;

Nível III - 3.º ano ou 18 anos ou mais de idade.

#### Grupo L - Técnicos de desenho

Nível I - praticante do 1.º ano.

Nível II - praticante do 2.º ano.

Nível IV - tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até dois anos);  
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:  
Arquivista técnico (até dois anos);  
Operador heliográfico (mais de dois anos);  
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:  
Arquivista técnico (mais de dois anos);  
Auxiliar de decorador (até dois anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);  
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:  
Auxiliar de decorador (mais de dois anos);  
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);  
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:  
Construtor de maquetas (até dois anos);  
Decorador de execução (até dois anos);  
Desenhador de execução (até dois anos);  
Medidor (até dois anos);  
Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível X:  
Construtor de maquetas (mais de dois anos);  
Decorador de execução (mais de dois anos);  
Desenhador de execução (mais de dois anos);  
Desenhador-decorador (até dois anos);  
Medidor (mais de dois anos);  
Medidor orçamentista (até dois anos).

Nível XI:  
Assistente operacional (tirocinante);  
Desenhador de estudos (tirocinante);  
Desenhador-decorador (mais de dois anos);  
Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);  
Medidor orçamentista (mais de dois anos);  
Planificador (tirocinante);  
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:  
Assistente operacional;  
Decorador de estudos;  
Desenhador de estudos;  
Desenhador-maquetista/arte-finalista;  
Planificador;  
Técnico de maquetas;  
Técnico de medições e orçamentos.

#### Grupo M - Pessoal de enfermagem

Nível VII - auxiliar de enfermagem.

Nível VIII - enfermeiro.

Nível IX - enfermeiro especializado.

Nível X - enfermeiro-coordenador.

#### Grupo N - Indústria hoteleira

Nível I:  
a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);  
b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano).

Nível II - aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III - aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV - estagiário.

Nível V:  
Copeiro;  
Empregado de refeitório;  
Preparador de cozinha.

Nível VI:  
Cafeteiro;  
Controlador de caixa;  
Cozinheiro de 3.ª;  
Despenseiro;  
Empregado de balcão.

Nível VII:  
Cozinheiro de 2.ª;  
Empregado de mesa de 2.ª;  
Empregado de snack;  
Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:  
Cozinheiro de 1.ª;  
Ecónomo;  
Empregado de mesa de 1.ª;  
Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:  
Chefe de pasteleiro;  
Chefe de snack.

Nível X:  
Chefe de cozinha;  
Encarregado de refeitório.

#### Grupo O - Técnicos de engenharia (V. anexo IV.)

#### Grupo P - Trabalhadores de garagens

Nível V:  
Ajudante de motorista (até dois anos);  
Lavador de viaturas.

Nível VI - ajudante de motorista (mais de dois anos).

#### Grupo Q - Têxteis

Nível I:  
a) Praticante do 1.º ano;  
b) Praticante do 2.º ano.

Nível II - ajudante do 1.º ano.

Nível III - ajudante do 2.º ano.



Nível IV - costureiro de emendas (até dois anos).

Nível V:

Acabadeiro;

Bordador;

Colador;

Costureiro de confeções em série;

Costureiro de emendas (mais de dois anos);

Costureiro; Distribuidor de trabalho;

Preparador; Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;

Bordador especializado;

Cortador e ou estendedor de tecidos;

Costureiro especializado;

Engomador ou brunidor;

Esticador;

Maquinista de peles;

Oficial;

Preseiro;

Registador de produção;

Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;

Cortador de peles;

Cronometrista;

Maquinista de peles (especializado);

Monitor;

Oficial especializado;

Planeador;

Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;

Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);

Mestre;

Modelista;

Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;

Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;

Peleiro mestre.

#### Grupo R - Relojoeiros

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II - meio-oficial do 1.º ano.

Nível III - meio-oficial do 2.º ano.

Nível V - oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI - oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível IX - oficial de 1.ª

Nível X: Oficial principal - auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII - classificador-avaliador de diamantes.

Nota - Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de E 1,25.

#### Grupo S - Economistas (V. anexo IV.)

#### Grupo T - Juristas (V. anexo VII.)

#### Grupo U - Outros grupos profissionais

Nível V - operador de máquinas auxiliar (até dois anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos);

Fogoeiro de 3.ª; Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos);

Fogoeiro de 2.ª;

Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos);

Fogoeiro de 1.ª;

Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor-litógrafo;

Muflador ou forneiro.

Nível XII - analista químico.

#### ANEXO III-A

#### Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a E 2100.

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a E 2100.

c) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

d) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo I. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respetivo grupo da tabela salarial e, resultando

ficar abrangida a empresa em grupo superior ao I, não só ficará obrigada a atualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas.

e) Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria coletável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS.

f) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de Janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojeiro); paquete; praticante	557,00 €	557,00 €
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	557,00 €	557,00 €
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	557,00 €	557,00 €
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	558,50 €	558,50 €

V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confeções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano	559,00 €	560,00 €
---	--	----------	----------

VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeiteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; pintor de 2.ª (metalúrgico); polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor	560,00 €	562,00 €
	(mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxí-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	560,00 €	562,00 €
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (c/parte variável); caixeiro de praça (c/parte variável); caixeiro-viajante (c/parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cozinheiro de 2.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de snack; entalhador de 2.ª; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; Estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª;	562,00 €	579,00 €

VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.ª; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (s/ parte variável); caixeiro de praça (s/ parte variável); caixeiro-viajante (s/ parte variável); canalizador de 1.ª; carpinteiro de limpos de 1.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.ª; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); dourador de ouro fino de 1.ª; ecónomo; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração elétrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.ª; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.ª; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.ª; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª; mecânico de automóveis de 1.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; medidor (tirocinante do 2.º ano); Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª; operador de máquinas de transfer automática de 1.ª; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (s/ parte variável); prospetor de vendas (s/ parte variável); rececionista de 1.ª; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos recetores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (s/ parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	578,00 €	644,00 €	
	IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de snack; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspetor de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	613,00 €	672,00 €
	X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radio montador geral (mais de dois anos); secretário de direção; técnico de 1.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório	654,00 €	715,00 €
	XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/artefinalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de stocks; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	675,00 €	739,00 €



XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/artefinalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	760,00 €	796,00 €
-----	---	----------	----------

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Tabela
I	Técnico estagiário	582,00 €
II	Técnico auxiliar	651,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	768,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	918,00 €
V	Técnico de suporte	1026,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 143,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 331,00 €
VIII	Chefe de secção	1 396,00 €

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	899,00 €	954,00 €		
I b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	982,00 €	1 050,00 €	Economista, jurista.	I a)

I c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante	1 083,00 €	1 168,00 €	Economista, jurista.	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário	1 233,00 €	1 360,00 €	Economista, jurista.	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 492,00 €	1 611,00 €	Economista, jurista.	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 827,00 €	1 950,00 €	Economista, jurista.	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 186,00 €	2 300,00 €	Economista, jurista.	V

Nota I

1-

a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a E 2100;

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a E 2100;

c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.o do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respetivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

## ANEXO V

### Técnicos de engenharia

Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante engenheiros:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### *Engenheiros técnicos:*

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### *Engenheiros maquinistas da marinha mercante:*

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

#### *Oficiais da marinha mercante:*

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma do curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (escola náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

### Definição de funções e carreira profissional

1- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1- No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2- É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- No preenchimento de lugares que existam ou venham

a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios: *a)* Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido; *b)* Competência profissional.

3- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua atividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I - este grau deve ser considerado como base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante. A permanência neste grau não excederá três anos a partir do início do exercício da sua atividade profissional, depois de concluído o curso. Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgraus: A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A - no 1.º ano;

Subgrupo B - no 2.º ano;

Subgrupo C - no 3.º ano. Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Graus II - integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

2- Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

3- Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da atividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

4- A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Graus III - estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;

2- Executam planeamentos, projetos, estudos independentes, controlando diretamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;

3- Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação. Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Graus IV - incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores

da empresa;

2- Direção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;

3- Direção técnica da empresa. Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia. Planeamento de projetos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Graus V - estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua atividade como diretores-gerais de empresa. Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objetivos gerais do programa, sujeito à política global da empresa.

## ANEXO VI

### Clausulado específico de economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1- São todos os trabalhadores licenciados em quaisquer ramos de Ciências Económicas e Financeiras: Economia, Finanças, Organização e Gestão de Empresas e Relações Internacionais Políticas e Económicas que, comprovadamente, exerçam atividades por conta de outrem.

2- Condições de admissão:

2.1- Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2.2- Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham.

2.3- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

3- Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1- Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais.

3.2- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2.

O grau 1 será desdobrado em dois subgrupos A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3- O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus.

3.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.5- É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3- A) Definição genérica da função economista:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

2- Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objetivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de ações tendentes à prossecução dos objetivos de carácter estratégico e operacional;

6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objetivos definidos;

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3- B) Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamentos e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Conceção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projetos de investimento, desinvestimento e reconversão de atividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos; Gestão comercial e de stocks;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas de gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspetos fiscais e aduaneiros;

Conceção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4- As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas - descrição geral de funções

**Grau I:**

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;

d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;

e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que atua.

**Grau II:**

a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objetivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;

f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

**Grau III:**

a) Supervisiona diretamente um complexo de atividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;

c) Pode participar em atividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação económicas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;

d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;

e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;

f) Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

**Grau IV:**

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em atividades complexas e envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de atividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projetos, etc.;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das ações a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjetiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;

e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação económicas, etc.;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

**Grau V:**

a) Pode supervisionar diretamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta atividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objetivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e eclé-



ticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de ação e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalhos de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma ativa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que diretamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

## ANEXO VII

### Clausulado específico de juristas

1- Habilitações literárias - licenciatura em Direito.

2- Definição de funções - o profissional habilitado com licenciatura em Direito, que exerce funções no domínio do estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo em geral as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3- Carreira profissional e descrição geral de funções:

#### Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou de rotina adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que atua.

#### Grau II:

a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objetivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina;

#### Grau III:

a) Supervisiona diretamente o complexo de atividades heterogéneas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;

c) Pode participar em atividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;

d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar.

e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência a curto prazo.

#### Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo de trabalho especializados em atividades complexas e heterogéneas;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de atividades;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das ações a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjetiva de situações frequentemente não qualificadas;

e) Pode coordenar atividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### Grau V:

a) Pode supervisionar diretamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, en-

volvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta atividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objetivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de ação e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma ativa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que diretamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4- Condições de admissão:

4.1- Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

4.2- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

4.3- É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

## ANEXO VIII

### Associações outorgantes

#### A) Associação sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

#### B) Associação patronal:

Pela ACIRO - Associação Comercial e Industrial e Serviços da Região Oeste:

*Mário Neves Silva Reis*, na qualidade de presidente da direção.

*João Rodrigo Galvão Esteveira*, na qualidade de vice-presidente.

Lisboa, 8 de maio de 2017.

Depositado em 22 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 81/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

O CCT para o Comércio de Carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2015, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2016 é revisto da forma seguinte:

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito, vigência e denúncia

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2- Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de 2 anos.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de Janeiro de 2017.

3- A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

4- A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contra-

-proponentes a última data de recepção da proposta.

5- As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de sessenta dias.

6- Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

## CAPÍTULO II

### **Classificação profissional, admissão e carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- f) Caixa de balcão;

às quais correspondem as seguintes funções:

*Encarregado* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

*Primeiro-oficial* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante* - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

*Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2- Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3- Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4- O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controle do serviço e do pessoal.

5- O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado, terá direito a um acréscimo sobre a retribuição, de acordo com o anexo I.

O encarregado poderá regressar ao exercício das funções de Primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 83.<sup>a</sup> número 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do número 4 desta cláusula.

6- A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, Previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2- A entidade patronal deve consultar o Sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4- A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem falem as habilitações referidas no número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular,

bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4- Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.<sup>a</sup>, números 2 e 3.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2- Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada - se o houver na localidade -, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3- A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4- Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

2- Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

1- As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de Abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2- Durante um prazo de quarenta e cinco dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exerceram, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos.

b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Requerimento e prazos dos exames

1- Para os efeitos previstos nas alíneas b) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao sindicato um requerimento do exame logo que completarem onze meses na respectiva categoria.

2- O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3- Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4- Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Comissão examinadora

1- Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2- Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3- A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4- Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão, um monitor de corte e preparação de carnes do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar.



5- O tempo gasto, pelos representantes do sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de dois dias por mês, e num total de vinte dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funcionamento da comissão

1- A data do exame será marcada de comum acordo entre o sindicato e a associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.<sup>a</sup>

2- Não comparecendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3- A ausência em segunda convocatória dos representantes da associação implicará a promoção automática do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Matéria do exame de avaliação

1- O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso de impossibilidade, devidamente comprovada, no Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2- A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3- Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Certificado de aptidão profissional

1- Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo sindicato e pela associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2- Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3- Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4- Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como primeiro-oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um

certificado nos moldes previstos na cláusula 15.<sup>a</sup>

2- Para todos os efeitos serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3- As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadro de densidade

1- O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

### CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao Sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem

se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

*l)* Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

*m)* Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio “trabalho igual, salário igual”, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as disposições deste contrato;

*b)* Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

*c)* Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

*d)* Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

*e)* Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

*f)* Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

*g)* Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares, cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça, quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

*h)* Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

*i)* Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

*j)* Cumprir as decisões da comissão de conflitos, das comissões de trabalhadores, delegados sindicais e sindicato em matéria da sua competência.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

*c)* Baixar a categoria do trabalhador;

*d)* Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

*e)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

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

*g)* Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

*h)* Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período e horário de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2- Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3- O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

*a)* O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5- Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6- Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7- Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais, será paga como trabalho extraordinário.

8- No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9- Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso ou refeição.

2- Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7 e as 9 horas e entre as 17 e as 19 horas respectivamente.

3- Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6 horas e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20 horas, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos**

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2-

a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 21.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de quinze dias.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8- O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9- Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10- O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11- Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5- A autorização para a realização de trabalho suplementar, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

2- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- É proibida a prestação de trabalho nocturno aos menores de 18 anos.

3- Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

4- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho suplementar se o houver.

## SECÇÃO II

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho - Noção e princípios gerais

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações, todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.

2- Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no número 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

5- Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

6- As despesas previstas nos números 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

- Diária completa - 43,00 €
- Almoço ou jantar - 11,00 €
- Pequeno Almoço - 6,00 €
- Dormida com pequeno almoço - 26,50 €

## SECÇÃO III

### Transferências

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Entende-se como transferência de local de trabalho toda

e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.<sup>a</sup>

4- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3- Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra estabelecimento da mesma entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4- A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de bal-



cão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 25,50 €.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Remunerações mínimas mensais**

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Cálculo da remuneração**

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituiu.

**Cláusula 37.<sup>a</sup>**

**Tempo, forma e documento de pagamento**

1- A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal, e as despesas que efectuar, serão suportadas pela entidade patronal.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

**Cláusula 38.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, os seus herdeiros terão direito à quota-parte prevista no número 4.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>**

**Diuturnidades**

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão até ao limite de três diuturnidades, no valor de 23,00 €, cada uma.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Descanso semanal e feriados**

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal e feriados**

1- O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2- Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3- São considerados feriados os seguintes dias:

1 de Janeiro,

25 de Abril,

1 de Maio,

Terça-Feira de Carnaval,

Sexta-Feira Santa,

Páscoa,  
Corpo de Deus,  
10 de Junho,  
15 de Agosto,  
5 de Outubro,  
1 de Novembro,  
1 de Dezembro,  
8 de Dezembro,  
25 de Dezembro,

Feriado distrital ou municipal.

4- Os feriados de sexta-feira Santa e Terça-Feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5- É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de Maio.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de feriado que antecedam ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

## SECÇÃO II

### Férias

Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### (Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 2 da cláusula 38.<sup>a</sup>

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Período de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente con-

trato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

3- O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4- As férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de quinze dias consecutivos.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Alteração da marcação do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos números 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

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

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente de trabalho, se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no número 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto

informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 50.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Exercício de outras actividades durante as férias

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

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

## CAPÍTULO VII

### Faltas e licença sem retribuição

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

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

2- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho contando-se cada dia como uma falta.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até quinze dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, na qualidade de membro da comissão examinadora e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou, posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do número 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

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

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

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

3- No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.<sup>a</sup> quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2- O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.<sup>a</sup>, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de horas para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5- O disposto no número 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

6- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

7- Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas injustificadas

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

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto



no número seguinte.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

1- O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas} \times 52)}$$

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Impedimento por serviço militar

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e consequente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos na lei para os contratos a termo.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
  - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
  - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
  - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
  - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
  - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
  - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
  - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
  - m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
  - n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 3- Poderão nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:
- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
  - b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimentos sem justa causa

1- É vedado à entidade patronal despedir qualquer traba-

lhador sem justa causa.

2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.

3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Extinção do contrato por parte do trabalhador

1- Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.

3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções que desempenhou.

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

3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a enti-

dade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro estabelecimento ou exploração e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até três meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Encerramento e falência

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2- Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

## CAPÍTULO IX

### Condições especiais de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção da parentalidade aplica-se o previsto no Código do Trabalho e na legislação complementar.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

3- Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Trabalhadores diminuídos**

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO X

**Formação profissional**

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Responsabilidade das empresas**

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das dezoito horas.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho).

CAPÍTULO XI

**Higiene e segurança**

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Trabalho em câmaras frigoríficas**

1- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0 °C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0 °C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade em câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Vigilância médica**

1- O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigo-

ríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2- Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3- Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4- Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPÍTULO XII

**Previdência e regalias sociais**

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

1- As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições ilíquidas efectivamente auferidas.

2- As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representados cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3- A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho**

1- No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da segurança social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até trinta dias por ano, seguidos ou interpolados.

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

CAPÍTULO XIII

**Sanções**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão pu-

nidas com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento nos termos deste contrato.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3- É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4- As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

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

8- Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 19.<sup>a</sup>;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

### CAPÍTULO XIV

#### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal

a constituição da CSE e delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Órgãos sindicais

1- Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

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

4- Os delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitam.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

7- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de cinquenta trabalhadores sindicalizados - 1;



b) Empresas com cinquenta e nove trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula  $6 + n - 500$ , sendo  $n$  o número de trabalhadores.

200

8- Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou os delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no número 3 desta cláusula.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de cento e cinquenta trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais a afixarem, no interior da empresa e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou pelo sindicato.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou sindicato ou por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária e comissão de conflitos

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.

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

3- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

4- As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Comissão de conflitos

1- Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e um assessor técnico para questões laborais de cada uma destas duas entidades.

2- Esta comissão funcionará a pedido do sindicato ou da associação referida, na sede desta, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião.

3- A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.

4- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Carnes fornecidas

As entidades patronais não poderão descontar na retri-

buição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

Aplicação das tabelas salariais

- 1-1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de Janeiro de 2017.
- 2- As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria profissional	Remuneração mínima
Encarregado	800,00 €
Primeiro-oficial	790,00 €
Segundo-oficial	625,00 €
Caixa de balcão	567,00 €
Praticante	557,00 €

ANEXO II

Níveis de qualificação  
(Decreto Lei n.º 121/78)

Níveis		Designações profissionais	Categorias profissionais
3.1- Encarregados	5.2- Comércio	Encarregado	Primeiro oficial Segundo oficial Caixa de balcão
5- Profissionais qualificados		Cortador Caixa de balcão	
X- Praticantes e	X- 5.2.1- Praticante qualificado (comércio)	---	Praticante
		---	

Lisboa, 10 de Abril de 2017.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Rui José Bastos Santos, mandatário.

Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP-Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Francisco Carriço Pedro, mandatário.

Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos

Concelhos de Loures e Odivelas:

Mário Saramago Ferreira, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 85/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 8 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

- 1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.
- 2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.
- 3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respetivamente.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

- 1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.
- 3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhada da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.
- 4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.
- 5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.
- 6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito por cada período de três anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de 29,00 € que fará parte integrante da retribuição mensal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 57,10 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

**Refeições e deslocações**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Refeições**

1- Por cada dia de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,30 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço - 17,55 €;

Jantar - 17,55 €;

Pequeno-almoço - 6,20 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Alojamento e subsídio de deslocação**

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,20 € e 12,40 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou noturno e no período de descanso semanal, complementar e feriadados.

ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Diretor/a de serviços Técnico examinador	1 334,80
I	Chefe de escritório Diretor de escola	1 017,10
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	891,20
III	Chefe de secção Guarda-livros	864,80
IV	Instrutor	864,80
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direção	747,10
VI	Caixa Escriturário de 1. <sup>a</sup> Motorista	705,50
VII	Cobrador Escriturário de 2. <sup>a</sup>	644,60
VIII	Telefonista	627,30
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	609,00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	579,60
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	579,60
XII	Estagiário do 1.º ano	575,60
XIII	Paquete de 17 anos	575,00
XIV	Paquete de 16 anos	575,00

Nota - Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,45 € por cada hora de trabalho efetivamente prestado.

Lisboa, 17 de abril de 2017.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

*Alcino Machado da Cruz*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3- O número de trabalhadores e escolas abrangidos é de cerca de 520 e de 92, respetivamente.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 12 meses, contados a partir das respetivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhada da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da receção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

### CAPÍTULO II

#### Admissão e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### Condições de admissão

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - as habilitações exigidas por lei;

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso

possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, exceto:

Trabalhadores cobradores - idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente.

Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - as habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

Porteiro - 18 anos;

Guarda - 18 anos.

No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Período experimental

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias está sujeita, respetivamente, a pré-aviso de 7 ou de 15 dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respetivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no nú-



mero 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de sete dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Regulamentação do quadro de densidades

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

##### Número de oficiais ou equivalentes

Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. <sup>a</sup>	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Regime de promoções e acesso obrigatório

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.<sup>a</sup>

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.<sup>a</sup> classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.<sup>a</sup> classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Certificados

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Relações nominais e quadros de pessoal**

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de Abril a 31 de Maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efetivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profes-

sional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal meio de transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direção, observar o comportamento correto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, exceto nos casos previstos neste CCT e na lei;

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

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 17.ª;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coarctar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efetuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou subcontratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do Sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada nos termos da lei.

#### Cláusula 16.ª

##### **Direito à greve e proibição do lock-out**

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

## CAPÍTULO IV

### **Local de trabalho**

#### Cláusula 17.ª

##### **Local de trabalho**

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 18.ª

##### **Transferência de local de trabalho**

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 19.ª

##### **Período normal de trabalho**

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de 39 horas semanais e de 37 horas e 30 minutos para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Excetuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exato cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por seis dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de segunda-feira a sexta-feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de segunda-feira a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea a) do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelo menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, exceto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito dos trabalhadores ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A atual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel:

Horas	1.ª semana						2.ª semana					
	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado
7h00												
(...)						A						B
12h00	A	A	A	A	A		B	B	B	B	B	
(...)												
14h50												
14h50												
(...)	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	
21h30												

A - um instrutor.  
B - outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico:

Horas	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado
8h30						
(...)	C	C	C	C	C	D
16h00						
16h00						
(...)	D	D	D	D	D	
21h00						

C - Um instrutor.  
D - Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos:

Horas	2.ª feira	3.ª feira	4.ª feira	5.ª feira	6.ª feira	Sábado
8h30						
(...)	E,F	E,F	E,F	E,F	E,F	F,G
16h00						
16h00						
(...)	G	G	G	G	G	
21h00						

E - um trabalhador administrativo.

F - outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).

G - um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o serviço prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as 2 horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 horas anuais.

Cláusula 21.ª

Trabalho noturno

O trabalho noturno é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo.

2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.



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

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

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

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

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos do número anterior, são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador. Não são consideradas como faltas, as ausências que por lei sejam consideradas como prestação efetiva de trabalho.

4- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias úteis, a gozar após seis meses completos de execução do contrato ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de Junho do ano seguinte.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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

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

9- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 desta cláusula.

10- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias

de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

11- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

12- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

13- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem exceto nos casos previstos na lei.

14- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, e se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo das mesmas até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

15- No ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio nos termos previstos no número 5 desta cláusula.

16- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das regiões autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias e, quando se verificar a situação inversa, referente aos naturais do continente.

17- O mapa de férias é elaborado pelo empregador, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-se afixado nos locais de trabalho até 31 de Outubro.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de Fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respetivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Férias em caso de impedimento prolongado

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o tra-

balhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido a 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-las durante o 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Alteração ou interrupção de férias**

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Férias em caso de cessação do contrato**

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença

ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre segurança social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos sete dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

**Faltas**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Faltas**

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

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

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula: RM = remuneração diária, sendo RM a remuneração mensal.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Comprovativos
a) Doença, acidente de trabalho e parto.	Boletim dos serviços médicos-sociais, atestado médico ou da instituição de saúde.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto ou enteados e do cônjuge não separado de pessoas e bens, durante cinco dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
c) Falecimento de avós, netos, irmãos, cunhados ou pessoa com quem o trabalhador viva em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.

d) Morte dos parentes referidos nas alíneas b) e c), durante o dia do funeral, quando este tenha lugar fora dos períodos referidos nas mesmas alíneas.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de óbito.
e) Casamento, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento.	Documento passado pelos órgãos autárquicos ou certidão de casamento.
f) Cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades oficiais, pelo tempo necessário.	Documento comprovativo emitido pela secretaria do tribunal.
g) Provas de exame em estabelecimento escolar no dia da prestação.	Documento passado pelo estabelecimento de ensino oficial ou equivalente.
h) Desempenho de serviço como bombeiro voluntário, em caso de emergência, pelo tempo necessário.	Documento passado pelo comandante do quartel.
i) Exercício de funções sindicais, em comissões de trabalhadores e em organismos do Estado, segurança social ou outras a ela inerentes, pelo tempo necessário.	Requisição da associação ou organismo respetivo com justificação prévia ou posterior.
J) Prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até ao limite de seis dias úteis por ano.	Requisição da associação ou organismo respetivo com justificação prévia ou posterior.
l) Doação gratuita de sangue durante o dia da colheita até cinco dias por ano.	Documento adequado à situação.
m) As que a empresa autorizar prévia ou posteriormente, e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.	Documento do Serviço Nacional de Sangue ou de estabelecimento hospitalar.

2- As faltas das alíneas b) e c) entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 toma as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

Efeitos de faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retri-

buição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) As referidas na alínea i) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respetivos subsídios da segurança social ou do seguro;

c) As referidas na alínea m) da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

Faltas injustificadas e seus efeitos

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.<sup>a</sup>

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos, ou 10 interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Retribuições mínimas

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no ato do pagamento das retribuições, cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de 120 dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se a substituição for motivada por doença.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito por cada período de três

anos ao serviço na empresa de uma diuturnidade no montante de 29,00 € que fará parte integrante da retribuição mensal.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

**Cláusula 41.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

**Cláusula 42.<sup>a</sup>**

**Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados**

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Excetuam-se do número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, exceto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>**

**Subsídio de férias**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao

montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de Dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

5- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

6- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

7- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 57,10 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

**CAPÍTULO IX**

**Refeições e deslocações**

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Refeições**

1- Por cada dia de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 7,30 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço - 17,55 €;

Jantar - 17,55 €;

Pequeno-almoço - 6,20 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se



que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Alojamento e subsídio de deslocação**

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 7,20 € e 12,40 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou noturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

**CAPÍTULO X**

**Condições particulares de trabalho**

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**Parentalidade**

O regime jurídico da parentalidade fica sujeito à legislação específica aplicável prevista no Código do Trabalho.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**Trabalhadores menores**

1- A empresa e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- A empresa deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores estudantes que frequentem com aproveitamento cursos oficiais ou equivalentes terão os seguintes

direitos especiais:

a) Dispensa, até duas horas diárias, quando necessário, para frequência das aulas, sem perda de retribuição;

b) Dispensa, até dois dias, para prestação de prova escrita ou oral, sem perda de retribuição;

c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- A fim de beneficiarem das regalias previstas nas alíneas anteriores, os trabalhadores deverão, semestralmente, fazer prova da sua condição de estudante e dos resultados das provas efetuadas.

3- As regalias previstas no número 1 da presente cláusula cessarão automaticamente logo que o trabalhador não prove que obteve aproveitamento, nos termos da legislação em vigor.

**CAPÍTULO XI**

**Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**Cessação do contrato de trabalho**

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

**CAPÍTULO XII**

**Poder disciplinar**

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**Poder disciplinar**

O poder disciplinar é definido nos termos da lei em vigor na data de celebração deste CCT.

**CAPÍTULO XIII**

**Apoio aos trabalhadores**

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**Segurança, higiene e saúde no local de trabalho**

1- As entidades patronais devem organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

2- No cumprimento da obrigação prescrita no número an-

terior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

3- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal, devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, a organização dos meios coletivos e individuais destinados à proteção e prevenção, a coordenação das medidas a adotar em caso de perigo grave ou iminente.

4- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

5- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, incluindo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais ações realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde, ficam a cargo das entidades patronais.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da segurança social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afeta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção coletiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará 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.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- As empresas representadas pela APEC descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remetê-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respetivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.<sup>a</sup>

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de

elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela APEC.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Transmissão de estabelecimento

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Falência ou insolvência

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designada-

mente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos, considerando-se lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalha-

dores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos.

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efetuar outros serviços análogos.

*Diretor de escola* - É o trabalhador que coordena, organiza e fiscaliza a ministração do ensino, garantindo o cumprimento e desenvolvimento das ações formativas da escola de condução.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pa-

gamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

*Estagiário* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

*Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Instrutor* - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos ou práticos.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta. Verifica os níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

*Paquete* - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

*Porteiro* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

*Programador* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático conformação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário(a) de direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dá colaboração ao responsável do órgão que se secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência



e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc. Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

*Técnico examinador* - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respetivos candidatos. Executa inspeções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	609,00
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	579,60
XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	579,60
XII	Estagiário do 1.º ano	575,60
XIII	Paquete de 17 anos	575,00
XIV	Paquete de 16 anos	575,00

Nota - Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 1,45 € por cada hora de trabalho efetivamente prestado.

Lisboa, 17 de abril de 2017.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

*Alcino Machado da Cruz*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 19 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 80/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações (euros)
0	Diretor/a de serviços Técnico examinador	1 334,80
I	Chefe de escritório Diretor de escola	1 017,10
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	891,20
III	Chefe de secção Guarda-livros	864,80
IV	Instrutor	864,80
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direção	747,10
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	705,50
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	644,60
VIII	Telefonista	627,30

Acordo de empresa entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este acordo de empresa, doravante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a sociedade CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, cuja principal atividade consiste na produção de pasta para papel, adiante designada por empresa e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 27.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia, revisão e revogação**

1- O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

2- A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência de 12 meses e será revista anualmente.

3- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

4 a 7- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Transferência definitiva de local de trabalho**

1 a 7- Mantém a redação em vigor.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagará um subsídio de renda de casa que, não podendo ultrapassar 78,30 € mensais, corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Mantém a redação em vigor.

9- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- O trabalhador tem direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,60 €;

c) Mantém a redação em vigor.

4 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Base de indexação**

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno corresponde em 2017 ao valor consolidado de 1 272,00 €, o qual será atualizado em percentagem igual à que for acordada anualmente para as tabelas salariais.

2- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 55,30 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentam verba inferior a 495,90 € mensais em média anual.

3- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1 e 2- Mantém a redação em vigor.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 6,40 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Exclusivamente para os trabalhadores integrados na tabela I deste AE, o valor do subsídio referido no número anterior é de 9,80 €.

5 a 8- Mantém a redação em vigor.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Outras regalias de trabalhadores-estudantes**

1 a 3- Mantém a redação em vigor.

4- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Mantém a redação em vigor;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado, dentro dos limites seguidamente indicados:

– Até ao 6.º ano de escolaridade - 67,60/ano €;

– Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade - 89,50/ano €;

– Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade - 117,20/ano €;

– Ensino superior ou equiparado - 216,30/ano €.

5 e 6- Mantém a redação em vigor.

ANEXO II

**Condições específicas**

**Princípios gerais sobre carreiras profissionais de progressão não automática e avaliação de desempenho**

.....

D) Operador industrial

.....

8- Nestes termos e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redação em vigor;

b) O prémio terá o valor horário de 0,75 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redação em vigor.

M) Trabalhadores fogueiros

.....  
II- Condições específicas e únicas dos trabalhadores:

1- Mantém a redação em vigor.

2- Nestes termos, e em virtude das características muito especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um prémio horário pecuniário a todos os trabalhadores integrados nestas condições de trabalho e nos termos que seguem:

a) Mantém a redação em vigor.

b) O prémio terá o valor horário de 0,75 € e será pago aos trabalhadores referenciados na alínea anterior no final de cada mês proporcionalmente às horas de trabalho efetivamente prestadas nesse mês;

c) Mantém a redação em vigor.

ANEXO III

**Enquadramentos e tabela de retribuições mínimas**

Grupo 1

Director de departamento/serviços

Técnico superior (grau VI)

Grupo 2

Chefe de departamento.

Técnico superior (grau V)

Grupo 3

Chefe de serviço I

Técnico superior (grau IV)

Grupo 4

Chefe de serviço II

Encarregado geral fabril

Secretário(a) de direcção ou administração (grau V)

Técnico administrativo/industrial (grau IV)

Técnico industrial de processo qualificado

Técnico superior (grau III)

Grupo 5

Chefe de sector administrativo/industrial

Encarregado fabril

Encarregado de turno fabril

Preparador de trabalho qualificado

Secretário(a) de direcção ou administração (grau IV)

Técnico administrativo/industrial (grau III)

Técnico industrial de processo de 1.<sup>a</sup>

Técnico superior (grau II)

Grupo 6

Chefe de secção administrativo/industrial

Preparador de trabalho principal

Secretário(a) de direcção ou administração (grau III)

Técnico administrativo/industrial (grau II)

Técnico industrial de processo de 2.<sup>a</sup>

Técnico de controlo e potência

Técnico de segurança (grau V)

Técnico superior (grau I)

Grupo 7

Assistente administrativo (grau V)

Chefe de turno fabril

Operador de computador qualificado

Operador industrial extra

Operador de processo extra

Preparador de trabalho (grau I)

Secretário(a) de direcção ou administração (grau II)

Técnico administrativo/industrial (grau I)

Técnico industrial de processo de 3.<sup>a</sup>

Técnico de conservação eléctrica principal

Técnico de conservação mecânica principal

Técnico principal (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)

Técnico analista de laboratório (grau V)

Técnico de manutenção (grau V)

Técnico de segurança (grau IV)

Grupo 8

Assistente administrativo (grau IV)

Operador de computador principal

Operador industrial qualificado

Operador de processo qualificado

Operador qualificado fogueiro

Preparador de trabalho (grau II)

Recepcionista de materiais qualificado

Secretário(a) de direcção/administração (grau I)

Técnico analista de laboratório (grau IV)

Técnico de conservação eléctrica especialista

Técnico de conservação mecânica especialista

Técnico especialista (óleo-hidráulica e instrumentação de controlo industrial)

Técnico de conservação civil principal

Técnico de manutenção (grau IV)

Técnico de segurança (grau III)

Grupo 9

Assistente administrativo (grau III)

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte qualificado

Electricista principal

Fiel de armazém qualificado

Motorista (ligeiros e pesados) qualificado

Operador de computador de 1.<sup>a</sup>

Operador industrial principal

Operador de processo principal (a)

Preparador de trabalho auxiliar

Recepcionista de materiais principal

Técnico analista de laboratório (grau III)

Técnico de conservação civil especialista

Técnico de conservação eléctrica de 1.<sup>a</sup>

Técnico de conservação mecânica de 1.<sup>a</sup>

Técnico de instrumentação de controlo industrial de 1.<sup>a</sup>

Técnico de manutenção (grau III)

Técnico de segurança (grau II)

Grupo 10

Assistente administrativo (grau II)

Auxiliar administrativo principal  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte principal  
Controlador industrial principal  
Fiel de armazém principal  
Motorista (ligeiros e pesados) principal  
Oficial de 1.ª (b)  
Operador de computador de 2.ª  
Operador industrial de 1.ª  
Operador de processo de 1.ª (c)  
Recepcionista de materiais de 1.ª  
Técnico analista de laboratório (grau II)  
Técnico de conservação civil de 1.ª  
Técnico de conservação eléctrica de 2.ª  
Técnico de instrumentação de controlo industrial de 2.ª  
Técnico de manutenção (grau II)  
Técnico de segurança (grau I)

Grupo 11  
Assistente administrativo (grau I)  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.ª  
Controlador industrial de 1.ª  
Fiel de armazém de 1.ª  
Motorista (ligeiros e pesados)  
Oficial de 2.ª (d)  
Operador de computador estagiário  
Operador industrial de 2.ª  
Operador de processo de 2.ª (e)  
Recepcionista de materiais de 2.ª  
Técnico analista de laboratório (grau I)  
Técnico de conservação civil de 2.ª  
Técnico de instrumentação de controlo industrial estagiário  
Técnico de manutenção (grau I)

Grupo 12  
Assistente administrativo estagiário do 2.º ano  
Bombeiro  
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.ª  
Controlador industrial de 2.ª  
Fiel de armazém de 2.ª  
Operador industrial de 3.ª  
Operador de processo de 3.ª  
Pré-oficial electricista do 2.º ano  
Recepcionista de materiais de 3.ª  
Técnico analista de laboratório estagiário do 2.º ano  
Técnico de conservação civil estagiário do 2.º ano  
Técnico de manutenção estagiário do 2.º ano  
Tirocinante do 2.º ano (instrumentação)

Grupo 13  
Ajudante  
Assistente administrativo estagiário do 1.º ano  
Operador industrial estagiário  
Praticante (laboratório/metallúrgico)  
Pré-oficial electricista do 1.º ano  
Técnico analista de laboratório estagiário do 1.º ano

Técnico de manutenção estagiário do 1.º ano  
Técnico de conservação civil estagiário do 1.º ano  
Tirocinante  
Tirocinante do 1.º ano (instrumentação)

(a) Inclui:  
Fogoeiro de 1.ª (operador de caldeira de recuperação)  
Operador de digestor contínuo  
Operador de forno e caustificação  
Operador de tiragem  
Operador de turbo-alternador, quadros e caldeira a óleo

(b) Inclui:  
Electricista  
Fresador mecânico  
Rectificador mecânico  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico

(c) Inclui:  
Operador de secadores e cortadora da tiragem  
Operador de lavagem e crivagem

(d) Inclui:  
Electricista  
Fresador mecânico  
Rectificador mecânico  
Serralheiro civil  
Serralheiro mecânico  
Soldador  
Torneiro mecânico

(e) Inclui:  
Ajudante de fogoeiro (tanque de Smelt)  
Operador de evaporadores  
Operador de preparação de madeiras  
Operador de secadores e cortadora de tiragem  
Suboperador de forno e caustificação

Tabela de retribuições mínimas

Produção de efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017

Grupos	Tab. X	Tab. Y	Tab. Z	Tab. I	Tab. II	Tab. III	Tab. IV	Tab. V
Enq.								
1				2 162,00	2 478,00	2 613,00	2 736,00	2 916,00
2	1 972,00	2 071,00	2 165,00	2 000,00	2 304,00	2 426,00	2 540,00	2 613,00
3	1 702,00	1 781,00	1 862,00	1 697,00	1 972,00	2 071,00	2 165,00	2 304,00
4	1 565,00	1 636,00	1 708,00	1 461,00	1 702,00	1 781,00	1 862,00	1 972,00
5	1 406,00	1 464,00	1 532,00	1 343,00	1 570,00	1 640,00	1 715,00	1 786,00
6	1 241,00	1 292,00	1 348,00	1 191,00	1 406,00	1 464,00	1 532,00	1 570,00
7				1 046,00	1 256,00	1 305,00	1 348,00	1 406,00
8				980,00	1 196,00	1 241,00	1 297,00	1 305,00
9				924,00	1 130,00	1 177,00	1 221,00	1 241,00
10				889,00	1 072,00	1 111,00	1 152,00	1 177,00
11				840,00	1 015,00	1 053,00	1 095,00	1 111,00
12				789,00	963,00	995,00	1 038,00	1 053,00
13				737,00	902,00	931,00	971,00	995,00

Notas:

1.ª A tabela I aplica-se aos trabalhadores em regime de contratação a termo e aos trabalhadores que se encontram



em regime de período experimental, durante os primeiros 6 meses de permanência nessa tabela;

2.ª Logo que seja completado o período de 6 meses de permanência na tabela I, e enquanto se mantiver a integração nessa mesma tabela, a retribuição base do trabalhador é acrescida do valor de 1,0 %.

### Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, declara-se que se estima que o presente AE venha a abranger uma empresa e 172 trabalhadores.

Vila Velha de Ródão, 21 abril de 2017.

Pela CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA:

*Maria Isabel dos Santos Proença d'Almeida*, na qualidade de representante.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante (SOEMMM):

*Rogério Pinto*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 22 do livro n.º 12, com o n.º 87/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

### Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2015, 1 de 8 de Janeiro de 2016 e 28 de 29 de Julho de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 158 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### (Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

### Cláusula 21.ª

#### (Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm di-

reito a um abono mensal para falhas de 84,12 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**(Prémio de antiguidade)**

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos - 41,83 €
- De 10 a 14 anos - 75,29 €
- De 15 a 19 anos - 89,20 €
- De 20 a 24 anos - 111,47 €
- De 25 a 29 anos - 133,74 €
- Mais de 30 anos - 161,66 €

2- ...

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)**

- 1- ...
- 2- ...
- 3- ...
- 4- ...

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 66,92 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>**

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (343,03 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (275,77 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (208,51 €).

- 4- ...
- 5- ...
- 6- ...

7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de doze meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de

turno mais gravoso.

8- ...

9- ...

10- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 8,99 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de prevenção)**

1- ...

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

- a) 40,79 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
- b) 23,63 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3- ...

4- ...

5- ...

**Cláusula 29.<sup>a</sup>-B**

**(Prémio extraordinário)**

No ano de 2017 todos os trabalhadores receberão um prémio extraordinário a pagar de uma só vez, com o vencimento do mês de Abril de 2017, no montante ilíquido de 150 €.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**(Transferências)**

1- ...

2- ...

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 563,42 € para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

4- Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**(Regime das grandes deslocações)**

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;

b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,21 €, a ser pago antes da partida;

c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,36 €, a ser pago antes da partida;

d) ...

e) ...

f) ...  
2- ...  
3- ...  
4- ...  
5- ...

Cláusula 80.<sup>a</sup>

(Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia - 9,84 €

Pequeno-almoço - 2,98 €

3- Ver: Acordo complementar entre as partes no processo negocial de revisão do AE entre a SGSP e a FEVICOM/2016 (relativo à cláusula 80.<sup>a</sup> do AE - refeitório), (anexo à acta de negociações directas de 7 de Março de 2016), datado de 7 de Março de 2016.

ANEXO III

**Enquadramentos**

Grupo A

Praticante do 1.º ano

Grupo B

Praticante do 2.º ano

Grupo C

Auxiliar de armazém

Auxiliar de transformação de vidro

Estagiário do 1.º ano

Pré-oficial do 1.º ano

Grupo D

Agente de serviços administrativos

Estagiário do 2.º ano

Pré-oficial do 2.º ano

Grupo E

Carpinteiro

Estagiário do 3.º ano

Operador de movimentação e cargas I

Operador de transformação de vidro

Grupo F

Controlador/verificador de qualidade

Electricista

Escriturário

Fiel de armazém

Instrumentista I

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas

Operador de movimentação e cargas II

Operador de recepção/expedição

Operador de serigrafia e ecrans

Serralheiro mecânico

Grupo G

Assistente administrativo I

Encarregado I

Instrumentista II

Oficial principal I

Operador de computador I

Preparador/programador industrial I

Programador de produção/expedição I

Grupo H

Assistente administrativo II

Encarregado II

Oficial principal II

Técnico de mecânica I

Grupo I

Assistente administrativo III

Encarregado III

Instrumentista III

Oficial principal III

Operador de computador II

Programador I

Preparador/programador industrial II

Programador de produção/expedição II

Grupo J

Encarregado IV

Operador principal de computador I

Programador II

Técnico administrativo I

Técnico comercial I

Técnico de mecânica II

Grupo K

Encarregado V

Operador principal de computador II

Técnico administrativo I-A

Técnico comercial I-A

Técnico industrial I

Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L

Técnico administrativo II

Técnico comercial II

Técnico de instrumentação electrónica II

Técnico de mecânica III

Técnico industrial II

Grupo M

Técnico administrativo III

Técnico comercial III

Técnico de instrumentação electrónica III

Técnico de mecânica IV

Técnico industrial III

Grupo N

Técnico administrativo IV

Técnico comercial IV

Técnico de mecânica V

Técnico industrial IV

Grupo O  
Técnico administrativo V  
Técnico comercial V  
Técnico industrial V

Grupo P  
Técnico administrativo VI  
Técnico comercial VI  
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	937,10
B	1 009,40
C	1 165,00
D	1 204,60
E	1 242,80
F	1 268,92
G	1 308,30
H	1 345,20
I	1 379,30
J	1 510,40
K	1 622,20
L	1 731,70
M	1 846,40
N	2 210,90
O	2 434,90
P	2 503,00

Lisboa, 10 de Maio de 2017.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP):

*José Manuel Pires Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cêrâmica e Vidro:

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Barbosa Borrego Alves*, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 22, de 15 de Junho de 2015, 1 de 8 de Janeiro de 2016 e 28 de 29 de Julho de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 158 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de receção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

CAPÍTULO II

(Admissão)

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Princípios gerais)

1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;



h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a recepção da comunicação.

4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint - Gobain Glass Portugal - Vidro Plano, SA ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipula o contrário.

2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

### CAPÍTULO III

#### Categorias, promoções e acesso profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Designação das categorias e definição das funções)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Mapas de quotização sindical)

1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos traba-

lhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Deveres da SGSP)

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas;

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar regulamentação interna elaborada em confor-

midade com as disposições deste acordo e da lei;

- h) Comunicar, por escrito, à Direcção de Recursos Humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à SGSP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade 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) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa

Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas)

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

**Prestação de trabalho**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Período normal de trabalho semanal)

1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuí-

das, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

2- Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de Janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Trabalho por turnos)

1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.

4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço

efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerado como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 10 anos de idade e as trabalhadoras lactantes durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menores.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Limites ao trabalho suplementar)

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Desempenho de outras funções)

1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6- A situação prevista no número 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderão

ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias)**

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

**CAPÍTULO VI**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Conceito)**

1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal - a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal - a resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup>, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;

d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária - a resultante da seguinte fórmula:

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

RM = retribuição mensal

n = período normal de trabalho semanal

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Abonos para falhas)**

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 81,66 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

6- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Prémio de antiguidade)**

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos - 41,83 €

De 10 a 14 anos - 75,29 €



De 15 a 19 anos - 89,20 €  
De 20 a 24 anos - 111,47 €  
De 25 a 29 anos - 133,74 €  
Mais de 30 anos - 161,66 €

2- Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do número 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3- O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no número 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 66,92 € todos os trabalhadores que prestem serviço em:

1 de Janeiro das 0 às 8 horas;  
24 de Dezembro das 16 às 24 horas;  
25 de Dezembro das 0 às 8 horas;  
31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (343,03 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20 % do vencimento base do grupo H (275,77 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (208,51 €).

4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6- Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de 6 meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

##### Subsídio de férias

Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de Férias, do valor integral do subsídio correspondente aquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano.

##### Subsídio de Natal

Se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectivando.

Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/

quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 8,99 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável em Julho e Janeiro.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> hora e seguintes.

2- O limite de 150 horas anuais, previsto no número 2 da cláusula 15.<sup>a</sup>, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de prevenção)

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

40,79 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

23,63 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 24.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>

4- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### (Prémio de vendas)

1- Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (51 376 183,40 euros) para o ano de 2000, todos os trabalhadores receberão, no mês de Janeiro do ano de 2001, o valor

correspondente a 0,5 % do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2- Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-B

##### (Prémio extraordinário)

No ano de 2017 todos os trabalhadores receberão um prémio extraordinário a pagar de uma só vez, com o vencimento do mês de Abril de 2017, no montante ilíquido de 150 €.

## CAPÍTULO VII

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Transferências)

1- Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 563,42 €, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência.

c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Deslocações - Princípios gerais)

1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as

restantes.

2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Regime das pequenas deslocações)

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Regime das grandes deslocações)

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,21 €, a ser pago antes da partida;
- c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,36 €, a ser pago antes da partida;
- d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
- e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
- f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3- O abono referido na alínea b), do número 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5- As alíneas a) e b) do número 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados:

- a) 1 de Janeiro;
- 18 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de Quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a 3.<sup>a</sup> Feira de Carnaval.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 (23+2) dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

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

4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a

esse período e o respectivo subsídio.

6- Os 2 dias de férias adicionais acordados na negociação do AE para 2014 (24.º e 25.º dia), vão ser gozados pelos trabalhadores fora dos calendários, isto é, serão gozados por acordo entre o trabalhador e a sua chefia até final do ano. Em vista do futuro a concretização do gozo destes 2 dias deve ser suficientemente flexível para permitir outra solução se necessário.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Marcação do período de férias)**

1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6- A SGSP afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de Junho a 31 de Outubro;

7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Violação do direito a férias)**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Faltas - Definição)**

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os

respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Tipos de faltas)**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas:

a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;

c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;

d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;

f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;

g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante três dias;

i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;

j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela SGSP;

k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;

l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação.

m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2- Os prazos referidos nas alíneas d), e) e h) contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.



Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores)**

1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas justificadas)**

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no número 3, da cláusula 77.<sup>a</sup> para além dos créditos de horas aí mencionados;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Impedimentos prolongados)**

1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 84.<sup>a</sup>

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Regresso do trabalhador)**

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)**

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Por mútuo acordo)**

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revo-

gá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

**Cláusula 53.<sup>a</sup>**

**(Caducidade)**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**(Rescisão do contrato com justa causa)**

1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, par parte da em presa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**(Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador)**

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem obser-

vância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**(Consequências da rescisão pela SGSP)**

1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração na SGSP o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**(Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)**

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.<sup>a</sup> este terá direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)**

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o

prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1- O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3- No caso referido na última parte do número anterior nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao Sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

## CAPÍTULO X

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Competência disciplinar)

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Obrigatoriedade do processo disciplinar)

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Formalidades)

1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição discipli-

nar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2- Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4- A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em

matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do número 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5- A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

2- É garantido às mulheres trabalhadoras o direito a receber a mesma retribuição que os homens trabalhadores em trabalho igual ou de valor igual.

3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores, são ainda assegurados os seguintes direitos de protecção da parentalidade:

a) A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias, podendo partilhar entre si esse período de licença, com excepção de 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

b) A licença referida na alínea anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após as 6 semanas iniciais exclusivas da mãe;

c) A licença por parto de nado-morto é equiparado à licença parental inicial;

d) A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança.

No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, até esta perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:



a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no número 2;

d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no número 1.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Formação e reciclagem)

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

#### CAPÍTULO XII

##### (Segurança, saúde e higiene no trabalho)

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

#### CAPÍTULO XIII

##### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à empresa)

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Atribuições das comissões e delegados sindicais)

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente

te as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.<sup>a</sup> do presente acordo.

3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores)

1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A SGSP é obrigada a pôr a disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a administração)

1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Plenários de trabalhadores)

1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no número 3, ou por um terço ou 50 trabalhadoras da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhado-

res e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

## CAPÍTULO XIV

### Prestações de carácter social

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar /ceia - 9,84 €

Pequeno almoço - 2,98 €

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Transportes)

1- A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2- Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Regalias sociais)

1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
- Despesas com medicamentos;
- Subsídio de doença;
- Subsídio de funeral;
- Reforma;
- Subsídio de nascimento;
- Subsídio de sinistro o ou doença profissional.

2- Cópias dos instrumentos referidos no número 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o número 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5- Todos os esquemas previstos no número 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de Março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Seguro de saúde)

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

Cláusula 83.<sup>a</sup>-A

(Seguro de acidentes pessoais)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de acidentes pessoais no valor de 50 000,00 € cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicarão, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Atribuições)

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Funcionamento)

1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida na cláusula 86.<sup>a</sup> consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

(Comissão arbitral)

1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo número 1 da cláusula 86.<sup>a</sup>, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Reclassificação ou reconversão)**

1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no número 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Subcontratação de mão-de-obra)**

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisível de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

**Condições específicas de admissão**

**Carreiras profissionais**

**Transformação**

- 1- Condições de admissão
  - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente.
  - 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes de:

Operador de fornos e autoclave.

Operador de manufacturas.

Operador de serigrafia e écrans.

Operador de transformação de vidro.

Controlador - verificador de qualidade.

Ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se

verifique, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respectiva categoria.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

**Escritórios**

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente.
- 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

**Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos**

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente.
- 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou Instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

**Técnicos de desenho**

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente.
- 18 anos de idade.



## ANEXO II

### Definição de categorias

*Agente de serviços administrativos* - É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

*Auxiliar de transformação de vidro* - É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

*Controlador verificador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controle, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - float - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

*Electricista* - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e

seccionamento.

*Encarregado* - É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

*Escrivário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arrumação e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

*Instrumentista* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos; electro-pneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Oficial principal* - É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de computador* - É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

*Operador de fornos e autoclave* - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de cur-

var e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de manufactura* - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de movimentação e cargas* - É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessárias à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

*Operador principal de computador* - É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

*Operador de recepção/expedição* - É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Operador de serigrafia e écrans* - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estanhar terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre

os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

*Operador de transformação de vidro* - É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de Operador de manufactura, sem prejuízo nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> do AE.

Nota: Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

*Praticante* - É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

*Pré-oficial* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

*Preparador/programador industrial* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Programador* - É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

*Programador de produção/expedição* - É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma

especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico comercial* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico industrial* - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

*Técnico de instrumentação electrónica* - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

*Técnico de mecatrónica* - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

Grupo A  
Praticante do 1.º ano

Grupo B  
Praticante do 2.º ano

Grupo C  
Auxiliar de armazém

Auxiliar de transformação de vidro  
Estagiário do 1.º ano  
Pré-oficial do 1.º ano

Grupo D  
Agente de serviços administrativos  
Estagiário do 2.º ano  
Pré-oficial do 2.º ano

Grupo E  
Carpinteiro  
Estagiário do 3.º ano  
Operador de movimentação e cargas I  
Operador de transformação de vidro

Grupo F  
Controlador/verificador de qualidade  
Electricista  
Escriturário  
Fiel de armazém  
Instrumentista I  
Operador de fornos e autoclave  
Operador de manufacturas  
Operador de movimentação e cargas II  
Operador de recepção/expedição  
Operador de serigrafia e ecrãs  
Serralheiro mecânico

Grupo G  
Assistente administrativo I  
Encarregado I  
Instrumentista II  
Oficial principal I  
Operador de computador I  
Preparador/programador industrial I  
Programador de produção/expedição I

Grupo H  
Assistente administrativo II  
Encarregado II  
Oficial principal II  
Técnico de mecatrónica I

Grupo I  
Assistente administrativo III  
Encarregado III  
Instrumentista III  
Oficial principal III  
Operador de computador II  
Programador I  
Preparador/programador industrial II  
Programador de produção/expedição II

Grupo J  
Encarregado IV  
Operador principal de computador I  
Programador II  
Técnico administrativo I  
Técnico comercial I  
Técnico de mecatrónica II

Grupo K  
Encarregado V  
Operador principal de computador II  
Técnico administrativo I-A  
Técnico comercial I-A  
Técnico industrial I  
Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L  
Técnico administrativo II  
Técnico comercial II  
Técnico de instrumentação electrónica II  
Técnico de mecatrónica III  
Técnico industrial II

Grupo M  
Técnico administrativo III  
Técnico comercial III  
Técnico de instrumentação electrónica III  
Técnico de mecatrónica IV  
Técnico industrial III

Grupo N  
Técnico administrativo IV  
Técnico comercial IV  
Técnico de mecatrónica V  
Técnico industrial IV

Grupo O  
Técnico administrativo V  
Técnico comercial V  
Técnico industrial V

Grupo P  
Técnico administrativo VI  
Técnico comercial VI  
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	937,10
B	1 009,40
C	1 165,00
D	1 204,60
E	1 242,80
F	1 268,92
G	1 308,30
H	1 345,20
I	1 379,30
J	1 510,40
K	1 622,20
L	1 731,70
M	1 846,40
N	2 210,90
O	2 434,90
P	2 503,00

Lisboa, 10 de Maio de 2017.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP):

*José Manuel Pires Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Barbosa Borrego Alves*, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 23 de maio de 2017, a fl. 21 do livro n.º 12, com o n.º 84/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19 de 22 de maio de 2014, 30 de 15 de agosto de 2014 e 12 de 29 de março de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 558 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de



2017.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

(Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2017 será de 6,45 euros.

ANEXO III

**Enquadramentos**

Grupo 1:

Analista de sistemas  
Director de fábrica  
Director de serviços

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Programador sénior  
Tesoureiro

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos  
Desenhador orçamentista  
Desenhador-projectista  
Programador júnior

Grupo 6:

Analista principal  
Chefe de equipa  
Chefe de turno de máquinas automáticas  
Instrumentista de controlo industrial  
Operador de computador  
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)  
Preparador de trabalho (metalúrgico)  
Secretário de direcção  
Técnico de electrónica industrial

Grupo 7:

Encarregado B  
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:

Afinador de máquina  
Apontador metalúrgico  
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas  
Caixa  
Canalizador de 1.<sup>a</sup>  
Carpinteiro  
Chefe de movimento  
Chefe de turno  
Chefe de turno de escolha  
Chefe de turno de fabricação  
Condutor-afinador de máquinas  
Condutor de fornos de fusão  
Condutor de máquinas automáticas  
Controlador de fabrico  
Desenhador  
Desenhador-decorador  
Electricista com mais de dois anos  
Escriturário A  
Fiel de armazém (metalúrgico)  
Fresador mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Mecânico-auto de 1.<sup>a</sup>  
Montador-afinador das máquinas de produção  
Motorista de pesados  
Operador de composição  
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)  
Pedreiro de fornos  
Pintor  
Polidor (metalúrgico) de 1.<sup>a</sup>  
Preparador-programador  
Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Vendedor  
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 9:

Analista  
Cozinheiro

Grupo 10:

Agente de serviços de planeamento e armazém A  
Chefe de turno de composição  
Cobrador  
Compositor  
Condutor de máquinas de extracção de areias  
Escriturário B  
Limador-alisador de 1.<sup>a</sup>  
Lubrificador de máquinas de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de ligeiros  
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais  
Soldador de 1.<sup>a</sup>  
Tractorista

Grupo 11:	Dactilógrafo do 4.º ano
Canalizador de 2.ª	Entregador de ferramentas de 2.ª
Condutor de máquinas (tubo de vidro)	Escolhedor no tapete
Electricista até dois anos	Ferramenteiro
Fresador mecânico de 2.ª	Fiel de armazém
Mecânico-auto de 2.ª	Foscador não artístico
Polidor (metalúrgico) de 2.ª	Limador-alisador de 3.ª
Serralheiro civil de 2.ª	Lubrificador de máquinas de 3.ª
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2.ª	Operador heliográfico-arquivista
Serralheiro mecânico de 2.ª	Paletizador
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª	Preparador de ecrãs
Torneiro mecânico de 2.ª	Preparador de laboratório
Grupo 12:	Retratilizador
Agente de serviços de planeamento e armazém B	Soldador de 3.ª
Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos	Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)
Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos	Grupo 17:
Dactilógrafo	Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)
Operador de ensilagem	Operador de máquina semiautomática de serigrafia
Telefonista A	Pré-oficial electricista do 1.º ano
Grupo 13:	Grupo 18:
Ajudante de condutor de fornos de fusão	Anotador
Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos	Caixoteiro
Ajudante de montador-afinador até dois anos	Dactilógrafo do 3.º ano
Condutor de máquinas industriais	Encaixotador
Examinador de obra	Entregador de ferramentas de 3.ª
Limador-alisador de 2.ª	Guarda
Lubrificador de máquinas de 2.ª	Porteiro
Soldador de 2.ª	Grupo 19:
Verificador-anotador	Contínuo
Grupo 14:	Enfornador/desenfornador
Canalizador de 3.ª	Operador de máquina manual de serigrafia
Entregador de ferramentas de 1.ª	Grupo 20:
Fresador mecânico de 3.ª	Auxiliar de armazém
Mecânico-auto de 3.ª	Dactilógrafo do 2.º ano
Polidor (metalúrgico) de 3.ª	Jardineiro
Pré-oficial electricista do 2.º ano	Servente de carga
Serralheiro civil de 3.ª	Servente de escolha
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª	Servente metalúrgico
Serralheiro mecânica de 3.ª	Servente de pedreiro
Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.ª	Servente de pirogravura
Telefonista B	Grupo 21:
Torneiro mecânico de 3.ª	Armador de caixas de madeira ou cartão
Grupo 15:	Barista
Ajudante de cozinheiro	Controlador de caixa
Ajudante de motorista	Escolher fora do tapete
Anotador de produção	Operador de máquina ou mesa de serigrafia
Auxiliar de encarregado	Servente
Condutor de <i>dumper</i>	Vigilante de balneário
Ecónomo	Grupo 22:
Grupo 16:	Ajudante de operador de máquina ou serigrafia
Auxiliar de composição	Ajudante de preparador de ecrãs
	Auxiliar de laboratório
	Auxiliar de refeitório ou bar
	Dactilógrafo do 1.º ano

Embalador  
Escolhedor de casco  
Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)  
Revestidor a plástico

Grupo 23:  
Servente de limpeza

ANEXO IV

Tabelas salariais

Grupos	Salários (euros)
1	2 177,50
2	1 691,75
3	1 574,50
4	1 333,75
5	1 287,50
6	1 247,75
7	1 216,00
8	1 188,75
9	1 167,50
10	1 149,75
11	1 130,50
12	1 114,75
13	1 092,25
14	1 076,25
15	1 054,75
16	1 036,50
17	1 019,50
18	996,25
19	984,00
20	960,00
21	940,75
22	917,75
23	890,00

Tabela de praticantes e aprendizes

Praticante geral

1.º ano	560,25
2.º ano	561,00
3.º ano	561,75
4.º ano	588,25

Aprendiz geral

1.º ano	557,00
2.º ano	558,75

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	564,25
2.º ano	586,75

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	557,00
2.º ano	558,75

Abono para falhas: 83,75 euros.

Marinha Grande, 27 de Abril de 2017.

Santos Barosa - Vidros, SA:

*Gilberto Luís Sousa Pereira*, na qualidade de mandatário.  
*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 19, de 22 de Maio de 2014, 30, de 15 de Agosto de 2014 e 12, de 29 de Março de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao

serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 5582 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2017.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção colectiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhadores ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declará-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no acto de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Inspecção médica)

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efectuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.



Cláusula 10.<sup>a</sup>

(Classificação)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Mapa de quotização sindical)

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Quadro de densidade)

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respectiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Promoção e acesso)

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);
- c) Zelo profissional;
- d) Assiduidade;
- e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com excepção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de electricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respectiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais electricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

Cláusula 14.<sup>a</sup>

(Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;

b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;

c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;

d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;

e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;

f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;

g) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efectuar;

i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;

j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correcto desempenho das suas funções;

l) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;

m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;

b) Zelar pela correcta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer actos que objectivamente favoreçam as empresas concorrentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele actue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Alteração da categoria profissional)

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Contrato a termo)

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Duração máxima do trabalho efectivo)

1- O período máximo semanal de trabalho efectivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 - trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 - trinta e oito horas de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 - trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efectivo.

3- Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efectivo:

a) 2000 - trinta e seis horas de trabalho semanal efectivo;

b) 2001 - trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efectivo;

c) 2002 - trinta e cinco horas de trabalho semanal efectivo.

4- Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), a empresa pode manter o actual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efectivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

a) 2000 - vinte e dois dias de compensação;

b) 2001 - vinte e cinco dias de compensação;

c) 2002 - vinte e oito dias de compensação.

5- Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o actual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efectivo por meio de dias de compensação, como segue:

a) 2000 - nove dias de compensação;

b) 2001 - doze dias de compensação;

c) 2002 - quinze dias de compensação.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7- O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8- Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito

a receber o subsídio de refeição.

9- A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Dias de compensação)

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de vinte dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por um único trabalhador por cada turno e secção de vinte ou menos trabalhadores, ou dois trabalhadores por cada turno e secção com mais de vinte trabalhadores, sempre com o mínimo de um por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de salvaguarda)

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas

constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respectivos conceitos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, fe-

riado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.



Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o Anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho nocturno)**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Desempenho de outras funções)**

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respectivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde Janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Cantinas em regime de auto-serviço)**

3- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

4- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de Janeiro de 2017 será de 6,45 euros.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Deslocações - Pequenas deslocações)**

1- Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço, como tal se entendendo as efectuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante factura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para

onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 940 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

### CAPÍTULO VI

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados:

a) :

1 de Janeiro

18 de Janeiro

Sexta-feira Santa

25 de Abril

1 de Maio

Corpo de Deus

10 de Junho

15 de Agosto

5 de Outubro

1 de Novembro

1 de Dezembro

8 de Dezembro

25 de Dezembro

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de Junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao

trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

(Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de Abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

(Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 44.<sup>a</sup>

(Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

(Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

(Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

(Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Consequência da falta)**

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio dia.

**CAPÍTULO VIII**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Regresso do trabalhador)**

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)**

No caso de encerramento temporário da empresa ou di-

minuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

**CAPÍTULO IX**

**Extinção da relação de trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Por mútuo acordo)**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Caducidade)**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Com justa causa)**

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Justa causa da rescisão)**

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o



número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença.

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Protecção da parentalidade)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3- A empresa deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

4- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto. É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 6 semanas de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

6- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em 2 períodos distintos, com a duração máxima de 1 hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

7- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Se o despedimento for declarado ilícito, a empresa não se pode opor à reintegração da trabalhadora ou do trabalhador referidos.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Trabalho de menores)**

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, saúde e higiene no trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)**

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua actividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

**CAPÍTULO XII**

**Das comissões paritárias**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Criação e atribuições)**

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

3- Por cada representante efectivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

4- Cada uma das partes indicará, por escrito, à outra nos trinta dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Normas de funcionamento)**

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convoca-

da, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Deliberações)**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

**CAPÍTULO XIII**

**Regulamentos internos específicos**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

**CAPÍTULO XIV**

**Poder disciplinar**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Sanções)**

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XV

Cláusula 70.<sup>a</sup>

(Das regalias anteriores)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

(Declaração de maior favorabilidade)

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

(Reclassificação ou reconversão)

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE.

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante.

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

(Norma transitória)

Entre 1 de Agosto de 2012 e 31 de Julho de 2014, sempre que ocorra a prestação de trabalho que se enquadre nos números 1, 2, 5, 6, e 7 da cláusula 26.<sup>a</sup>, será pago, conforme os casos, um prémio extraordinário cujo valor é o resultado da diferença entre o que aí é estipulado e o que se encontra estipulado nos artigos 268.º, número 1, alíneas a) e b) e 269.º, número 2 do Código do Trabalho, na redacção dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Julho.

ANEXO I

Quadro de densidades

Metalúrgicos

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalaões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1
5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso do trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectiva-

mente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora directamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1.

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respectivas.

ANEXO II

Definição de categorias

Afinador de máquinas - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

Agente de serviços de planeamento e armazém - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de condutor de fornos de fusão - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

Ajudante de condutor de máquinas automáticas - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

Ajudante de cozinheiro - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

Ajudante de montador-afinador - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).



*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante preparador de ecrãs* - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que, sob a direcção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Anotador* - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

*Anotador de produção* - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efectuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

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

*Armador de caixas de madeira ou cartão* - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respectivas caixas.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Auxiliar de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado* - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de refeitório ou bar* - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Barista* - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

*Caixoteiro* - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador-electricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de sala de desenho* - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as actividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projecto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correcta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efectivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das actividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

*Chefe de serviços ou de divisão* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Chefe de turno de fabricação* - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarregado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Cobrador* - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Compositor* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descorantes e afinantes).

*Condutor-afinador de máquinas* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Condutor de dumper* - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

*Condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

*Condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

*Condutor de máquina de extracção de areia* - É o trabalhador que no areeiro procede à extracção, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro)* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja actividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto.

*Desenhador-criador de modelos* - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador-decorador* - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

*Desenhado-orçamentista* - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de concepção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projecto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projecto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detectar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Director de fábrica* - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Director de serviços* - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

*Electricista* - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações eléctricas.

*Embalador* - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

*Encaixotador* - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado/chefe de secção* - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador/desenfornador* - É o trabalhador que procede à enfora ou desenforna nas arcas.

*Entregador de ferramentas* - É o trabalhador que nos armazéns ou oficinas entrega as ferramentas, materiais ou produtos requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

*Escolhedor de casco* - É o trabalhador que tem como função proceder à selecção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Escolhedor fora do tapete* - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e selecção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete* - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e selecciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos receptáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

*Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com excepção de garrafas)* - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e selecciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execu-

ção das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Examinador de obra* - É o trabalhador que tem como função detectar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém (metalúrgico)* - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Foscador não artístico* - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Guarda* - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

*Instrumentista de controlo industrial* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos, electro-pneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro* - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

*Limador-alisador* - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

*Lubrificador de máquinas* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

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

*Montador afinador de máquinas de produção* - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.



*Operador de composição* - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respectiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos *relais* e das correias transportadoras.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de ensilagem* - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respectivos silos.

*Operador heliográfico/arquivista* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respectivos processos.

*Operador de limpeza de moldes, peças e materiais* - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

*Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem)* - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de máquina manual de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Proceda à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina semiautomática de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

*Paletizador* - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

*Pedreiro de fornos* - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

*Pintor* - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

*Polidor (metalúrgico)* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Porteiro* - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

*Pré-oficial* - É profissional que coadjuva os oficiais e que,

cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrãs* - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Proceda, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou *nylon*, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Preparador-programador* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos *dossiers*-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as actuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

*Preparador de trabalho (equipamentos eléctricos e ou instrumentação)* - É o trabalhador electricista com o curso profissional de electricista ou radioelectrónica e cinco anos de efectivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos eléctricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

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

*Programador júnior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

*Programador sénior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

*Retratilizador* - É o trabalhador que procede à retratiliza-



ção através do forno ou maçarico.

*Revestidor a plástico* - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafas.

*Secretário de direcção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção da empresa.

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

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

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

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente metalúrgico* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Servente de carga* - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

*Servente de escolha* - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua actividade em laboração contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

*Servente de pirogravura* - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

*Soldador por electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura electroarco ou oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de electrónica industrial* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos electrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o

exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)* - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Tractorista* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador-anotador* - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

*Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão* - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Verificador ou controlador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

*Vigilante de balneário* - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Analista de sistemas  
Director de fábrica  
Director de serviços

##### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

##### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão

Encarregado geral	Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>
Programador sénior	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>
Tesoureiro	Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>
Grupo 4:	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. <sup>a</sup>
Chefe de sala de desenho	Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>
Grupo 5:	Vendedor
Desenhador-criador de modelos	Verificador ou controlador de qualidade
Desenhador orçamentista	Grupo 9:
Desenhador-projectista	Analista
Programador júnior	Cozinheiro
Grupo 6:	Grupo 10:
Analista principal	Agente de serviços de planeamento e armazém A
Chefe de equipa	Chefe de turno de composição
Chefe de turno de máquinas automáticas	Cobrador
Instrumentista de controlo industrial	Compositor
Operador de computador	Condutor de máquinas de extracção de areias
Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)	Escriturário B
Preparador de trabalho (metalúrgico)	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>
Secretário de direcção	Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>
Técnico de electrónica industrial	Motorista de ligeiros
Grupo 7:	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Encarregado B	Soldador de 1. <sup>a</sup>
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão	Tractorista.
Grupo 8:	Grupo 11:
Afinador de máquina	Canalizador de 2. <sup>a</sup>
Apontador metalúrgico	Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas	Electricista até dois anos
Caixa	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>
Carpinteiro	Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>
Chefe de movimento	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de escolha	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor de fornos de fusão	Grupo 12:
Condutor de máquinas automáticas	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Controlador de fabrico	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Desenhador	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Desenhador-decorador	Dactilógrafo
Electricista com mais de dois anos	Operador de ensilagem
Escriturário A	Telefonista A.
Fiel de armazém (metalúrgico)	Grupo 13:
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos
Montador-afinador das máquinas de produção	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Motorista de pesados	Condutor de máquinas industriais
Operador de composição	Examinador de obra
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Pedreiro de fornos	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Pintor	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	
Preparador-programador	

Verificador-anotador

Grupo 14:

Canalizador de 3.<sup>a</sup>

Entregador de ferramentas de 1.<sup>a</sup>

Fresador mecânico de 3.<sup>a</sup>

Mecânico-auto de 3.<sup>a</sup>

Polidor (metalúrgico) de 3.<sup>a</sup>

Pré-oficial electricista do 2.º ano

Serralheiro civil de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânica de 3.<sup>a</sup>

Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.<sup>a</sup>

Telefonista B

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro

Ajudante de motorista

Anotador de produção

Auxiliar de encarregado

Condutor de *dumper*

Ecónomo.

Grupo 16:

Auxiliar de composição

Dactilógrafo do 4.º ano

Entregador de ferramentas de 2.<sup>a</sup>

Escolhedor no tapete

Ferramenteiro

Fiel de armazém

Foscador não artístico

Limador-alisador de 3.<sup>a</sup>

Lubrificador de máquinas de 3.<sup>a</sup>

Operador heliográfico-arquivista

Paletizador

Preparador de ecrãs

Preparador de laboratório

Retratilizador

Soldador de 3.<sup>a</sup>

Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua).

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com ex-  
cepção de garrafas)

Operador de máquina semiautomática de serigrafia

Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:

Anotador

Caixoteiro

Dactilógrafo do 3.º ano

Encaixotador

Entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>

Guarda

Porteiro

Grupo 19:

Contínuo

Enfornador/desenfornador

Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:

Auxiliar de armazém

Dactilógrafo do 2.º ano

Jardineiro

Servente de carga

Servente de escolha

Servente metalúrgico

Servente de pedreiro

Servente de pirogravura

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão

Barista

Controlador de caixa

Escolher fora do tapete

Operador de máquina ou mesa de serigrafia

Servente

Vigilante de balneário

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia

Ajudante de preparador de ecrãs

Auxiliar de laboratório

Auxiliar de refeitório ou bar

Dactilógrafo do 1.º ano

Embalador

Escolhedor de casco

Escolhedor/Embalador (tubo de vidro)

Revestidor a plástico

Grupo 23:

Servente de limpeza

ANEXO IV

**Tabelas salariais**

Grupos	Salários (euros)
1	2 177,50
2	1 691,75
3	1 574,50
4	1 333,75
5	1 287,50
6	1 247,75
Grupos	Salários (euros)
7	1 216,00
8	1 188,75
9	1 167,50
10	1 149,75
11	1 130,50
12	1 114,75
13	1 092,25
14	1 076,25
15	1 054,75

16	1 036,50
17	1 019,50
18	996,25
19	984,00
20	960,00
21	940,75
22	917,75
23	890,00

**Tabela de praticantes e aprendizes**

**Praticante geral**

1.º ano	560,25
2.º ano	561,00
3.º ano	561,75
4.º ano	588,25

**Aprendiz geral**

1.º ano	557,00
2.º ano	558,75

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	564,25
2.º ano	586,75

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	557,00
2.º ano	558,75

Abono para falhas: 83,75 euros.

Marinha Grande, 27 de Abril de 2017.

Santos Barosa - Vidros, SA:

*Gilberto Luís Sousa Pereira*, na qualidade de mandatário.

*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Miguel dos Santos Jorge*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Para os devidos efeitos, se declara que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Ali-



mentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Depositado em 29 de maio de 2017, a fl. 23 do livro n.º 12, com o n.º 92/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Estoril Sol (III) - Turismo, Animação e Jogo, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2017.

#### **1- Quadros superiores**

Analista de sistemas  
Assessor da direção de jogo  
Assistente da direção de jogo  
Assistente de direção de operações e áreas de suporte  
Chefe executivo de cozinha  
Chefe de manutenção  
Chefe de sala de máquinas  
Chefe de vendas  
Diretor de jogos  
Diretor de nível I  
Diretor de nível II  
Diretor adjunto  
Diretor substituto de jogos  
Gestor de sistemas informáticos  
Técnico de área de espetáculos III  
Técnico chefe  
Técnico superior III  
Técnico superior II

#### **1- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Assessor de direção  
Assessor de direção de relações públicas  
Assistente administrativo  
Assistente a áreas de suporte  
Assistente F&B  
Assistente gestor informático  
Chefe de departamento  
Gestor de clientes  
Subchefe de cozinha  
Supervisor de CCTV

Técnico de área de espetáculos II  
Técnico superior I  
Tesoureiro

#### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Adjunto do chefe de sala de máquinas  
Adjunto do técnico chefe  
Assistente de manutenção  
Chefe de sala de jogos tradicionais  
Supervisor de CRD

#### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Chefe de banca  
Chefe de bar  
Chefe de caixa de jogos tradicionais  
Chefe de caixa de máquinas  
Chefe de equipa  
Chefe de mesa  
Chefe de secção  
Fiscal chefe  
Supervisor de serviços

#### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Adjunto do chefe de caixa de máquinas  
Adjunto de chefe de caixa de jogos tradicionais  
Adjunto de chefe de sala de jogos tradicionais  
Assistente de relações públicas  
Assistente técnico de relações públicas  
Caixa de jogos tradicionais  
Caixa de sala de máquinas  
Cozinheiro de 1.ª  
Cozinheiro de 2.ª  
Chefe de copa  
Escriturário de 1.ª  
Fiscal de sala de máquinas  
Operador de CCTV  
Operador de CRD  
Secretária  
Subchefe de mesa  
Técnico administrativo III, II e I  
Técnico área de espetáculos I  
Tesoureiro auxiliar

#### **4.2- Produção**

Técnico de eletrónica  
Técnico de eletromecânica  
Técnico polivalente

#### **5- Profissionais altamente qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Controlador de caixa  
Escriturário 2.ª  
Escriturário 3.ª  
Telefonista/rececionista

#### **5.3- Produção**

Operário polivalente  
Operador de manutenção

5.4- Outros

Ajudante de cozinha  
Barman de 1.<sup>a</sup>  
Barman de 2.<sup>a</sup>  
Contínuo/porteiro de jogos tradicionais  
Contínuo/porteiro de sala de máquinas  
Copeiro  
Controlador de identificação  
Cozinheiro de 3.<sup>a</sup>  
Dealer de poker  
Despenseiro  
Despenseiro/motorista  
Empregado de mesa de 1.<sup>a</sup>  
Empregado de mesa de 2.<sup>a</sup>  
Empregado de serviços externos  
Fiscal de banca  
Motorista  
Pagador de banca  
Vigilante especializado

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Contínuo/porteiro de jogos tradicionais 1.º ano  
Contínuo/porteiro de sala de máquinas 1.º ano  
Copeiro 1.º ano  
Mandarete (1.º ano, + 1 ano)  
Pagador de banca estagiário  
Trintanário (-3 anos e + 3 anos)

6.2- Produção

Servente de manutenção

7- Estagiário

Cozinheiro estagiário

**Acordo de adesão entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros**

A FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 2016.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos

empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 3 de Maio de 2017.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia*, na qualidade de mandatário.

*Pedro Nunes de Almeida*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 22 do livro n.º 12, com o n.º 88/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a OGMA - Indústria Aero-náutica de Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma empresa e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho revisto pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, acordam entre si a adesão por este sindicato ao acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado, após revisão global, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2012.

Ficam abrangidos os trabalhadores filiados à data da celebração no SINTAC, num total de 30 trabalhadores.

Alverca, 5 de maio de 2017.

OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

*Ana Cristina Simões Guimarães de Sousa Borges*, mandatária.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Raúl Luis Alves de Oliveira*, mandatário.

*Marco Paulo Caramelo Queirós*, mandatário.

Depositado em 25 de maio de 2017, a fl. 22 do livro n.º 12, com o n.º 90/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Inspetores de Investigação, Fiscalização e Fronteiras - SIIFF- Constituição**

Estatutos aprovados em 15 de abril de 2017.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação, âmbito e sede**

##### **Artigo 1.º**

##### **Denominação e âmbito**

O Sindicato dos Inspetores de Investigação, Fiscalização e Fronteiras, adiante designado abreviadamente pela sigla

SIIFF, é a associação sindical constituída pelos funcionários da Carreira de Investigação e Fiscalização (CIF) do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

##### **Artigo 2.º**

##### **Âmbito geográfico**

O SIIFF exerce a sua atividade em todo o território nacional.

##### **Artigo 3.º**

##### **Duração e sede**

O SIIFF durará por tempo indeterminado e tem a sua sede em Lisboa.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais, fins e competência

#### Artigo 4.º

##### Princípios

O SIUFF tem caráter representativo, é de livre adesão e rege a sua atuação pelos princípios da organização e gestão democráticas, liberdade, unidade, participação, solidariedade e independência da Administração Pública, partidos políticos, organizações sindicais e religiosas.

#### Artigo 5.º

##### Fins

O SIUFF tem por fim, em especial:

- a) Defender, promover e alargar por todos os meios ao seu alcance os direitos e interesses coletivos e individuais dos seus associados em particular e do SEF em geral;
- b) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Analisar e estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para as mesmas;
- d) Promover e alicerçar a solidariedade e a consciência sindical.

#### Artigo 6.º

##### Competência

Ao SIUFF compete, nomeadamente:

- a) Exercer os direitos de participação, de negociação e de contratação coletiva;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade ou dos seus associados por iniciativa própria ou por solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e demais normativos de trabalho, na defesa dos interesses dos associados;
- e) Prestar assistência sindical e jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes das relações ou acidentes de trabalho;
- f) Gerir e participar, em colaboração com outras associações sindicais, na gestão das organizações que visem satisfazer os interesses dos funcionários da CIF do SEF;
- g) Promover iniciativas próprias ou em colaboração com outras associações sindicais com vista à formação profissional e sindical dos associados;
- h) Participar nos organismos e instituições estatais relacionados com o respetivo âmbito e de interesse para os trabalhadores;
- i) Associar-se ou cooperar com organizações cuja atividade seja do interesse dos trabalhadores;
- j) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados.

## CAPÍTULO III

### Associados

#### Artigo 7.º

##### Quem pode ser associado

Podem inscrever-se como associados do SIUFF todos os funcionários da CIF do SEF bem como os contratados que exerçam funções na mesma carreira.

#### Artigo 8.º

##### Admissão

1- A aceitação ou recusa de admissão é da competência da direção nacional.

2- Em caso de recusa de admissão, esta deverá ser comunicada por escrito ao interessado, no prazo de dez dias.

#### Artigo 9.º

##### Perda e manutenção da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados os funcionários da CIF do SEF que:

- a) Deixarem voluntariamente de prestar serviço ao SEF e passem a exercer outra atividade não representada pelo SIUFF;
- b) Se demitirem voluntariamente, desde que o façam, por escrito, mediante comunicação à direção nacional;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e se, depois de notificados, mediante carta registada com aviso de receção, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data de receção do aviso.

2- Mantêm a qualidade de associados os funcionários da CIF do SEF que:

- a) Contra a sua vontade ou em consequência de situação litigiosa, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional ou sem remuneração;
- b) Mantêm também a qualidade de associados os funcionários da CIF do SEF que tenham passado à situação de disponibilidade ou aposentação.

3- Os associados a que se refere a alínea a) do número 2, ficarão isentos do pagamento de quotização, enquanto se encontrarem nas situações ali previstas.

#### Artigo 10.º

##### Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguinte.

2- Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção nacional e terá que ser votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos, fixando a direção nacional todas as condições para a respetiva readmissão.



## Artigo 11.º

### Direitos do associado

São direitos do associado:

- a) Propor, ser eleito e participar na eleição e destituição dos órgãos do SIFF nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar ativamente na vida do SIFF, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- e) Beneficiar da ação desenvolvida pelo SIFF em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- f) Beneficiar dos serviços prestados pelo SIFF ou por quaisquer instituições com quem o SIFF mantenha protocolos ou acordos, ou de organizações em que o SIFF esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;
- g) Ser informado regularmente das atividades desenvolvidas pelo SIFF;
- h) Examinar as contas e os documentos contabilísticos dos órgãos do SIFF, desde que o requeira, com a antecedência mínima de dez dias, à direção nacional;
- i) Recorrer das deliberações dos órgãos do SIFF nos termos previstos nos presentes estatutos;
- j) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do SIFF, mas sempre no seu seio e sem prejuízo do dever de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- k) Exercer o direito de tendência de acordo com o artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e artigo 450.º, número 2, do Código do Trabalho, nos seguintes termos:
  - i) O SIFF, pela sua própria natureza unitária, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião;
  - ii) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;
  - iii) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

## Artigo 12.º

### Deveres do associado

São deveres do associado:

- a) Participar nas atividades do SIFF e manter-se delas informado, nomeadamente tomando parte nas reuniões da assembleia geral e desempenhar as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do

SIFF, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

- c) Apoiar ativamente as ações do SIFF na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do SIFF, com vista ao alargamento da sua influência e do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos;
- f) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de funcionários da CIF do SEF na atividade sindical;
- g) Contribuir para a sua formação sindical e cultural, bem como para a dos demais associados;
- h) Pagar mensalmente a quotização, salvo no caso previsto na alínea a) do número 2 do artigo 9.º;
- i) Comunicar à direção nacional, no prazo de quinze dias, a mudança de local de trabalho ou residência, a aposentação, a incapacidade por doença, ou a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração;
- j) Assistir às reuniões dos órgãos cuja convocação tenha requerido;
- k) Defender a independência do SIFF e a sua democracia interna e, bem assim, a unidade dos funcionários da CIF do SEF, participando no combate a todas as manifestações e práticas que lhes sejam contrárias e divulgando-as, logo que delas tenha conhecimento;
- l) Renunciar a cargos que desempenhem no SIFF caso venham a ser nomeados em cargos de direção do SEF.

## Artigo 13.º

### Quotização

- 1- A quota mensal a pagar pelos sócios será fixada por deliberação tomada em assembleia-geral.
- 2- A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

## Artigo 14.º

### Não restituição de contribuições

Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a haver o que tiverem pago, a qualquer título, para o SIFF.

## CAPÍTULO IV

### Regime disciplinar

## Artigo 15.º

### Sanções disciplinares

- 1- Ao associado que viole os deveres plasmados no artigo 12.º do presente estatuto podem ser aplicadas as seguintes sanções:
  - a) Repreensão escrita;
  - b) Suspensão temporária de direitos até 30 dias;

c) Suspensão temporária de direitos de 31 dias até 24 meses;

d) Expulsão.

2- A sanção de expulsão só pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 16.º

##### Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dadas ao associado todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito, de acordo com regulamento disciplinar a aprovar pela direção nacional.

#### Artigo 17.º

##### Competência disciplinar

1- A aplicação das sanções aos associados é da competência da direção nacional.

2- Das decisão de aplicação de sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO V

## Órgãos do SIFF

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 18.º

##### Órgãos

São órgãos do SIFF:

- a) Assembleia geral (AG);
- b) Mesa da assembleia geral (MAG);
- c) Direção nacional (DN);
- d) Conselho fiscal (CF).

#### Artigo 19.º

##### Duração do mandato

A duração do mandato de todos os membros eleitos para os diversos órgãos é de três anos, podendo aqueles ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 20.º

##### Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros dos órgãos representativos que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho, têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação direção nacional.

3- O SIFF assegurará também, aos membros dos seus órgãos representativos, a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção nacional.

#### Artigo 21.º

##### Convocação e funcionamento

A convocação de cada um dos órgãos do SIFF é da competência do respetivo presidente, sendo o seu funcionamento de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos e nos regulamentos internos a aprovar nas primeiras reuniões efectuadas.

#### Artigo 22.º

##### Quórum e deliberações

1- Sem prejuízo do disposto no número 3, os órgãos do SIFF só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações dos órgãos do SIFF são tomadas por maioria dos votos validamente expressos.

3- Tratando-se de deliberações da assembleia geral, se não se encontrarem presentes em primeira convocatória a maioria dos associados, pode o órgão funcionar numa segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer que seja o número de associados presentes, desde que tal conste da convocatória.

### SECÇÃO II

#### Assembleia geral

#### Artigo 23.º

##### Constituição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SIFF e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

#### Artigo 24.º

##### Competência

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a dissolução do SIFF e forma de liquidação do seu património;
- d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- e) Apreciar os recursos para ela interpostos;
- f) Apreciar e votar o relatório e contas do ano anterior a apresentar pela direção nacional, acompanhado do respetivo parecer do conselho fiscal;
- g) Apreciar e votar o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte a apresentar pela direção nacional, acompanhado do respetivo parecer do conselho fiscal.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões

1- As sessões da assembleia geral serão ordinárias ou extraordinárias.

2- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:

a) Anualmente para aprovação do relatório e contas do ano anterior e para aprovação do orçamento e plano de atividades do ano seguinte;

b) De três em três anos para proceder à eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional e do conselho fiscal.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral entender ser necessário;

b) A solicitação do presidente da direção nacional que, havendo deliberação da direção nacional nesse sentido, terá de solicitar a reunião da assembleia geral no prazo de três dias;

c) A requerimento de, pelo menos, 40 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser fundamentados e dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta da ordem de trabalhos.

5- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) e do número 3, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma que esta se realize no prazo de 30 dias após a receção do requerimento.

### SECÇÃO III

#### Mesa da assembleia geral

##### Artigo 26.º

###### Constituição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por três membros, dos quais um presidente e dois vogais.

2- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com a direção nacional e o conselho fiscal.

3- Para além dos três membros que constituem a mesa da assembleia, são, ainda, eleitos três suplentes.

##### Artigo 27.º

###### Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral;

b) Dirigir as reuniões da assembleia geral;

c) Dar posse aos membros eleitos para os órgãos nacionais do SIFF;

d) Comunicar aos órgãos competentes qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

e) Elaborar as atas de todas as reuniões a que preside;

f) Proclamar os resultados das assembleias e informar os associados das deliberações do órgão a que preside.

### SECÇÃO IV

#### Direção nacional

##### Artigo 28.º

###### Constituição

1- A direção nacional é constituída por três elementos, dos

quais um presidente, um secretário e um tesoureiro, eleitos por voto direto e secreto de entre os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2- A direção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

3- Para além dos três membros que constituem a direção nacional, são ainda eleitos três membros suplentes.

##### Artigo 29.º

###### Competência

1- Compete à direção nacional a direção e coordenação da atividade do SIFF, de acordo com os estatutos e com as deliberações dos órgãos do SIFF.

2- Compete em especial, à direção nacional:

a) Deliberar a convocação da assembleia geral;

b) Aprovar as normas sindicais e financeiras;

c) Representar o SIFF em juízo e fora dele;

d) Declarar a greve;

e) Dinamizar e acompanhar a aplicação das deliberações e orientações definidas pelos órgãos competentes, cumprindo e fazendo cumprir os estatutos e as deliberações daqueles órgãos tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

f) Exercer as competências que lhe são estatutariamente atribuídas em matéria de fundos;

g) Contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

h) Deliberar sobre os pedidos de readmissão nos termos do número 2do artigo 10.º;

i) Deliberar sobre a filiação, integração e fusão em organizações sindicais nacionais e internacionais, bem como as regras da sua participação; e

j) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelo conselho fiscal.

##### Artigo 30.º

###### Reuniões

A direção nacional reunirá pelo menos uma vez por trimestre, podendo reunir extraordinariamente, sempre que o presidente o considere necessário e desde que convocada com 48 horas de antecedência.

##### Artigo 31.º

###### Quem obriga o SIFF

O SIFF obriga-se pela assinatura de, pelo menos dois membros da direção nacional, sendo obrigatoriamente um deles o presidente.

### SECÇÃO V

#### Conselho fiscal

##### Artigo 32.º

###### Constituição

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, desig-

nadamente um presidente e dois vogais.

2- Para além dos três membros eleitos, são ainda eleitos três suplentes para sua substituição.

#### Artigo 33.º

##### Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos em matéria económica e financeira;
- b) Dar parecer sobre o relatório de atividades e contas, bem como sobre o plano de atividades e orçamento apresentados anualmente pela direção nacional;
- c) Examinar regularmente a contabilidade do SIFF;
- d) Apresentar à direção nacional as propostas que entender de interesse para a vida do SIFF.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente duas vezes por ano, para os efeitos previstos na alínea b) do artigo anterior e todas as necessárias ao cabal desempenho das suas funções.

2- A convocação das reuniões do conselho fiscal incumbe ao seu presidente e deverá ser feita com antecedência mínima de oito dias.

### SECÇÃO VI

#### Comissões técnicas

#### Artigo 35.º

##### Constituição e objectivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar comissões técnicas de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de os coadjuvar no seu trabalho.

2- Estas comissões poderão integrar elementos suplentes dos corpos gerentes.

3- As comissões técnicas dependem do órgão sindical que as institui, o qual pode, durante o seu mandato, dissolvê-las ou exonerá-las.

### CAPÍTULO VI

#### Regime eleitoral

#### Artigo 36.º

##### Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais, inscritos há mais de três meses no SIFF e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- Só poderão candidatar -se às eleições os associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos há mais de um ano.

#### Artigo 37.º

##### Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições com 40 dias de antecedência em relação ao período em que termine o mandato dos membros dos órgãos a substituir;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do artigo 36.º;
- c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações sobre eles apresentadas.

#### Artigo 38.º

##### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato até 10 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

#### Artigo 39.º

##### Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 20 associados que não integrem as respetivas listas para os órgãos sociais.

2- A apresentação de candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes.

3- As listas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue programa de ação.

4- Dentro dos cinco dias posteriores ao termo do prazo para apresentação de listas o presidente da mesa da assembleia geral providenciará a sua afixação na sede do sindicato.

5- Cada candidatura será identificada por uma letra do alfabeto.

#### Artigo 40.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um representante designado por cada lista apresentada, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.

2- Os candidatos aos corpos gerentes não poderão fazer parte desta comissão sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior.

3- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até 48 horas após o termo do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

#### Artigo 41.º

##### Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

- a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, até cinco dias após sua tomada de posse;
- b) Deliberar, no prazo de 48 horas, sobre todas as reclamações recebidas;



c) Dar conhecimento imediato ao primeiro subscritor das listas em que forem reconhecidas irregularidades, para proceder às correções devidas no prazo de 48 horas;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido nos termos da alínea anterior, à proclamação da aceitação definitiva das candidaturas;

e) Assegurar o envio do expediente necessário à votação aos associados com capacidade eleitoral até ao 10.º dia anterior à data marcada para as eleições;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo de 48 horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

#### Artigo 42.º

##### Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de 48 horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 43.º

##### Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 10.º dia anterior ao ato eleitoral e termina 24 horas antes da realização deste.

2- A utilização dos serviços do Sindicato será assegurada equitativamente às diferentes listas concorrentes às eleições.

#### Artigo 44.º

##### Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- As candidaturas são alternativas.

3- Haverá um boletim de voto que enumerará as listas candidatas.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto seja dobrado em quatro e remetido em sobrescrito fechado;

b) O sobrescrito seja acompanhado de carta com a assinatura do sócio, endereço e respetivo número de sócio;

c) O sobrescrito e a carta sejam remetidos dentro de outro dirigido ao presidente da assembleia eleitoral;

d) Sejam enviados com a necessária antecedência, por forma a que sejam recebidos antes do acto eleitoral, sendo considerados sem efeito todos os que forem recebidos após o fecho das urnas.

### CAPÍTULO VII

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 45.º

##### Delegados sindicais

1- Será eleito, por voto secreto, pelo menos um delegado sindical por local de trabalho.

2- No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

#### Artigo 46.º

##### Eleição

1- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória feita pela direção nacional.

2- A substituição ou exoneração dos delegados tem de ser feita pela mesma assembleia que os elegeu.

#### Artigo 47.º

##### Cessação de funções

Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número 2 do artigo anterior, cessarão o seu mandato com o dos corpos gerentes do SIIFF, mantendo-se, contudo, em exercício até à realização de novas eleições, a efetuar nos termos do artigo anterior.

#### Artigo 48.º

##### Comunicação

A eleição, substituição ou exoneração dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos associados e comunicada pelo SIIFF, no prazo de 10 dias, ao departamento onde a sua atividade se exerça.

#### Artigo 49.º

##### Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre a direção nacional e os associados que representam, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respetivos locais de trabalho;

b) Distribuindo informação sobre a atividade sindical;

c) Participando nas reuniões com a direção nacional para que forem convocados;

d) Informando a direção nacional dos problemas específicos na sua área de competência.

### CAPÍTULO VIII

#### Receitas

#### Artigo 50.º

##### Receitas

1- Constituem receitas do SIIFF:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas suplementares e extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

2- Todas as receitas darão entrada através de recibos devi-

damente numerados, rubricados e assinados pelo tesoureiro sendo em seguida efectuado o respetivo registo contabilístico.

#### Artigo 51.º

##### Distribuição de receitas

O produto da quotização, após dedução dos custos de filiação sindical, será afeto aos encargos do SIFF.

#### Artigo 52.º

##### Saldos de exercício

1- Os saldos dos exercícios transitarão para os anos subsequentes, salvo decisão contrária da direção nacional.

2- A direção nacional poderá, com carácter de exceção autorizar outra aplicação para o referido no número anterior.

#### Artigo 53.º

##### Orçamento, relatórios e contas

1- A direção nacional deverá submeter anualmente à apreciação e votação da assembleia geral o plano de atividades, o orçamento para o ano seguinte, o relatório de atividades e as contas referentes ao ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de atividades e as contas, o plano de atividades e o orçamento, com os respetivos pareceres do conselho fiscal, serão enviados à mesa da assembleia geral com a antecedência mínima de dez dias sobre a data da realização da mesma.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições gerais

#### Artigo 54.º

##### Da alteração dos estatutos, órgãos e estrutura

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral.

2- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 55.º

##### Da dissolução

1- A dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de associados em pleno gozo dos seus direitos estatutários.

2- A assembleia geral que deliberar a dissolução deverá obrigatoriamente definir os termos em que a mesma se procederá, não podendo em caso algum os bens do SIFF ser distribuídos pelos associados

#### Artigo 56.º

##### Casos omissos ou duvidosos

1- Nos casos omissos, aplicar-se-ão as normas da lei sin-

dical e, subsidiariamente, as que normas que regulam as associações.

2- A resolução dos casos não previstos e das dúvidas que se venham a levantar na aplicação dos presentes estatutos será definida pela mesa da assembleia geral, ouvida sempre a direção nacional.

#### Artigo 57.º

##### Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos serão contados com exclusão de sábados, domingos e feriados.

#### Artigo 58.º

##### Foro competente

O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre o sindicato e os associados resultantes da interpretação e execução dos respetivos estatutos.

### CAPÍTULO X

#### Disposições transitórias

#### Artigo 59.º

##### Aprovação dos estatutos e comissão administrativa

1- A assembleia geral constituinte elegerá uma mesa ad hoc que presidirá à discussão e votação dos presentes estatutos.

2- Com a aprovação dos estatutos, os grupos de trabalho pré-sindicato serão constituídos em comissão administrativa com as seguintes funções:

- a) Admissão de sócios;
- b) Gestão dos assuntos correntes;
- c) Convocação das eleições para os órgãos do SIFF.

#### Artigo 60.º

##### Primeiras eleições

1- No prazo de 15 dias a contar da entrada em vigor destes estatutos, proceder-se-á à eleição dos órgãos do SIFF, nos termos do presente estatuto.

2- Às primeiras eleições não se aplica o artigo 36.º, bastando como critério de elegibilidade e capacidade eleitoral a inscrição no SIFF.

3- Os prazos previstos no capítulo VI não se aplicam às primeiras eleições, sendo os mesmos determinados pela comissão administrativa constituída.

4- A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 18 associados, não se aplicando o artigo 39.º

#### Artigo 61.º

##### Início da vigência

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação ou 30 dias após o seu registo caso, neste prazo, não venham a ser publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos do disposto no artigo 447.º, número 7, do Código de Trabalho.

Registado em 26 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 179 do livro n.º 2.

**Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo - SITESC - Cancelamento**

Por sentença transitada em julgado em 31 de janeiro de 2013, no âmbito do processo de insolvência n.º 1132/11.5TJ-PRT, foi proferida em 14 de dezembro de 2012 decisão de

encerramento do processo por insuficiência da massa do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo - SITESC, ao abrigo da alínea d) do número 1 do artigo 230.º, do número 2 do artigo 232.º do Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas com os efeitos do artigo 233.º do mesmo código.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços, Comércio, Alimentação, Hotelaria e Turismo - SITESC, efetuado no *Diário da República*, n.º 194, supl., III.ª Série, de 23 de agosto de 1975, com efeitos a partir da data de publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**II - DIREÇÃO**

**União Local dos Sindicatos de Sines, Santiago do Cacém, Grândola e Alcácer do Sal/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Nome	CC
Ana Cristina Sales Henriques Pinto da Cruz	6975737
António da Silva dos Santos	5581259
Armando Jorge Venturinha Alves Santos	11171866
Bruno Miguel Sabino Cardoso	11700318
Hélder Alexandre Gil Guerreiro	10881005
Jorge Manuel Mata Magrinho	10185566
José Agostinho Rodrigues Santana	10556078
Luís Alberto Rodrigues Santos	9487821
Luís Pedro Marques de Matos	12559222
Maria de Fátima Martins dos Santos Leite	9937720
Maria Luísa dos Santos Fialho Rosado	4718227
Nuno Alexandre Gaspar Andrade	10142533
Pedro Miguel Ferreira Carvalho	11512472
Ricardo Jorge Oliveira Balona	11858433
Rosa Maria Ventura Castanheira Matos	6731810

**Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Mário Joaquim Silva Mourão, cartão de cidadão n.º 08155763.

Vice-presidente - Alberto Simão Campos Mota, cartão de cidadão n.º 03961061.

Vice-presidente - Alfredo Manuel Vieira Correia, cartão de cidadão n.º 03148402.

Vice-presidente - José Manuel Alves Guerra da Fonseca, cartão de cidadão n.º 03170938.

Vice-presidente - Paulo Duarte Silva Coutinho, cartão de cidadão n.º 04730391.

Secretário - César Alberto Rodrigues Campos, cartão de cidadão n.º 06649864.

Tesoureiro - Ilda Tavares Bastos Gonçalves Martins, bilhete de identidade n.º 8445652.

Vogais:

Francisco Henrique Morais Rego, cartão de cidadão n.º 05835815.

Álvaro Manuel Almeida Ricardo, cartão de cidadão n.º 03964851.

Gabriel Mendes Costa, cartão de cidadão n.º 08115197.

José António Deus Gonçalves, cartão de cidadão n.º 03587789.

Nuno Miguel Almeida Silva, cartão de cidadão n.º 10625583.

Álvaro Patrício do Bem, bilhete de identidade n.º 5237491.

Suplentes:

Susana Mónica Silva Nogueira da Fonseca Paiva, bilhete de identidade n.º 8884308.

Leandro Alípio Santos, cartão de cidadão n.º 09878603.

Pedro António Moreira Marques Sá Casal, cartão de cidadão n.º 10585939.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **ACILIS - Associação de Comércio, Indústria e Serviços da Região de Leiria - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Lino Duarte da Silva Ferreira, representante da inCentea - Capital, SA - Marrazes.

Vice-presidente Adm. Financeira - Pedro Nuno de Matos Guimarães Neto, representante da Moneris - Serviços de Gestão, SA - Algés.

Vice-presidente Comércio - Herlander Llano Eleutério da Silva, representante da HES - Sistemas Informáticos, L.<sup>da</sup> - Cova das Faias.

Vice-presidente serviços - Amândio Paulo Rodrigues Pereira, representante da avbseguros - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup> - Pousos.

Vice-presidente indústria - Rui Manuel Ferreira do Casal, representante da Chiquíssimos, L.<sup>da</sup> - Pousos.

### **APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - FBCE - Consultores de Engenharia, L.<sup>da</sup>, representado pelo Sr. Eng.º Fernando Quirino Calado de Brito.

Vice-presidente - Geotherme Automação, L.<sup>da</sup>, representado pelo Sr. Eng.º António José dos Santos Vieira.

Vogal - Daikin Airconditioning Portugal, SA, representado pelo Sr. Eng.º Jorge Manuel Mestre de Carvalho.

Vogal - Bosch Termotecnologia, SA, representado pelo Sr. Dr. João António Louro Fernandes.

Vogal - Nuno Strothmann & Ribeiro, L.<sup>da</sup>, representado pelo Sr. Dr. José Manuel de Magalhães Ribeiro.

Vogal - LG Electronics Portugal, SA, representado pelo Sr. Eng.º Hugo Miguel Costa Delgado.

Vogal - Olitrem - Indústria de Refrigeração, SA, representado pelo Sr. Armando José Vieira Tomás Ferreira.

### **APIM - Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente - Cerealis - Moagens, SA.

Efectivo - Sr. Rui de Castro Fontes.

Substituto - Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Vice-Presidente - Germen - Moagem de Cereais, SA.

Efectivo - Eng. Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Substituto - Dr. Gonçalo Nuno de Abreu Teixeira Almeida de Oliveira.

Vogal - Cerealis - Produtos Alimentares, SA.

Efectivo - Sr. José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto - Dra. Maria da Graça Oliveira Amorim.

Vogal - Moagem Ceres - A. de Figueiredo & Irmão, SA.

Efectivo - Sr. Armando Morêda de Miranda.

Substituto - Dr. Nuno Alexandre Diegues Figueiredo Tavares.

Vogal - Granel - Moagem de Cereais, SA.

Efectivo - Eng. Diogo José Jácome de Abreu Teixeira.

Substituto - Dr. José Manuel Figueiredo.



# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - Constituição

#### CAPÍTULO I

#### Designação, composição e duração

##### SEÇÃO I

##### Comissão

##### Artigo 1.º

##### Designação

A comissão de trabalhadores da AdCL - Águas do Centro Litoral, SA, adiante designada por «Comissão», reger-se-á por estes estatutos.

##### Artigo 2.º

##### Composição

A comissão é eleita de harmonia com os princípios consignados na seção I capítulo III, e a sua composição subordina-se ao número de trabalhadores da empresa, aquando da convocatória da sua eleição:

- a) Menos de 201 trabalhadores: três elementos;
- b) Mais de 200 trabalhadores: cinco elementos.

##### Artigo 3.º

##### Duração

É de três anos, contado da data da eleição, o mandato conferido à comissão, devendo no entanto manter-se no exercício das suas funções ainda que ultrapassado aquele prazo e enquanto não for substituída.

##### Artigo 4.º

##### Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas.

##### Artigo 5.º

##### Preenchimento de vagas

1- Quando se verificar o impedimento prolongado ou definitivo de algum dos membros da comissão deverá a substituição recair no candidato seguinte da mesma lista.

2- Desta substituição, deverá ser dado conhecimento ime-

diato a todos os trabalhadores e ao órgão de gestão da empresa.

3- O período de licença não será considerado impedimento prolongado para os efeitos contidos neste artigo.

##### Artigo 6.º

##### Funcionamento da comissão

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A comissão pode reunir-se extraordinariamente:

a) Sempre que órgão de gestão da empresa solicite um parecer da comissão, consignado no artigo 11.º na seção I do capítulo II.

b) Convocada por 2/3 dos seus membros, com a antecedência mínima de 2 dias.

c) Ocorram factos que exijam uma tomada de posição inadiável.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas funções, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

4- As deliberações da comissão, carecem da presença de 2/3 dos seus membros, e são aprovadas por maioria dos votos.

5- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada, da qual será extraída uma síntese para ser fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

6- A comissão terá de elaborar e publicitar o relatório de atividades.

7- No caso de existirem subcomissões, a comissão terá de reunir com todas elas, antes de qualquer deliberação.

##### SEÇÃO II

##### Subcomissão

##### Artigo 7.º

##### Constituição

1- Só será possível a criação de subcomissões, quando a empresa tiver mais de três instalações em três concelhos diferentes, com o mínimo de 10 trabalhadores em cada uma delas.

2- Entende-se por instalação, a localização das infraestruturas da empresa.

3- Cada subcomissão é constituída por um trabalhador eleito de harmonia com os princípios consignados na seção II do capítulo III.

## CAPÍTULO II

### Direitos e competências

#### SEÇÃO I

##### Comissão

##### Artigo 8.º

###### Direitos

1- Constituem direitos da comissão:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos da legislação aplicável;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da empresa;
- h) Reunir pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise, dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, devendo dessa reunião, ser lavrada ata, assinada pelos presentes;
- i) Em geral, exercer as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A comissão pode submeter à deliberação das reuniões gerais de trabalhadores qualquer matéria relativa às suas competências.

3- Cabe à comissão, para efeitos de reuniões gerais de trabalhadores, efetuar o previsto na alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV, sempre que se verifique o disposto no ponto 3 do artigo 23.º da seção I capítulo III.

##### Artigo 9.º

###### Deveres da comissão

No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão tem os seguintes deveres basilares:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores, reforçando a sua unidade;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de outras empresas;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorrem da luta universal pela aniquilação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade melhor.

##### Artigo 10.º

###### Conteúdo do direito de informação

1- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, demonstração de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade produtiva da empresa.

2- Os membros da comissão estão sujeitos ao dever de sigilo, relativamente às informações que tenham obtido, com reserva de confidencialidade.

3- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

4- A violação do dever de sigilo, estabelecido nos números anteriores, dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

##### Artigo 11.º

###### Obrigatoriedade da consulta da comissão

1- O órgão de gestão da empresa deve solicitar o parecer escrito da comissão antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos por lei:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções de trabalhadores;
- b) Mudança de local de atividade da empresa ou infraestrutura;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho, nomeadamente:
  - c1) As decisões suscetíveis de desencadear mudanças ao nível dos contratos de trabalho;
  - c2) Despedimento individual ou coletivo de trabalhadores;
  - c3) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância à distância no local de trabalho;

- c4) Tratamento de dados biométricos;
- c5) Elaboração de regulamentos internos;
- c6) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- c7) Encerramento de infraestruturas da empresa.
- d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão determina a respetiva nulidade nos termos gerais do direito.

#### Artigo 12.º

##### Prestação de informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente a comissão tem direito a intervir.

3- A comissão deverá requerer por escrito ao órgão de gestão da empresa, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações deverão ser-lhe prestadas por escrito no prazo de dez dias, salvo se, pela sua complexidade se justificar prazo maior, que não será nunca superior a quinze dias.

5- No caso de obrigatoriedade de consulta, o órgão de gestão ou outra entidade, solicita por escrito o parecer à comissão, que deverá ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido, atendendo à extensão ou complexidade da matéria, ou por determinação da lei.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção da informação nas reuniões previstas na alínea h) do artigo 8.º na seção I do capítulo II. Neste caso o prazo para a emissão de parecer conta-se a partir da realização da reunião ou a partir da prestação das informações.

7- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número 5 tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato, com a dispensa do parecer da comissão.

#### Artigo 13.º

##### Conteúdo do controle de gestão

1- No exercício do direito do controle de gestão, a comissão exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos e planos económicos e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto do órgão de gestão e dos trabalhado-

res, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao setor respetivo;

e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;

f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;

g) Defender junto do órgão de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores;

h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou desintervenção do Estado na empresa.

2- A competência da comissão para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 14.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 11.º da seção I do capítulo II;

e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

f) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores, quer as devidas pela empresa;

g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

#### Artigo 15.º

##### Participação na planificação económica

1- Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidos pelas entidades competentes todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplam o respetivo sector ou região-plano, e de sobre eles emitir pareceres.

2- Para os efeitos do número anterior, a comissão credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano.

3- Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no número 1 e sobre eles emitir parecer, segundo a deliberação da comissão, no prazo não inferior a 30 dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que o aprovarem.

5- Os direitos previstos neste artigo entendem-se, sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a comissão aderir de terem assento, nos termos de legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

#### Artigo 16.º

##### Crédito horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão dispõe de um crédito de 25 horas mensais.

2- A comissão pode optar por um crédito de horas global, que distribuirá entre os seus membros segundo critérios por si definidos, apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$a) C = N \times 25$$

b) Em que «C» representa o crédito global e «N» o número de membros da comissão.

3- A deliberação prevista no número anterior é tomada por unanimidade e a cada um dos seus membros não pode ser atribuído, em consequência dela, um crédito superior a quarenta horas mensais.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, sem perda de qualquer tipo de retribuição.

5- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo de crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

6- As ausências no desempenho de funções que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

7- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

8- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 17.º

##### Outros direitos

No âmbito do exercício do poder local, a comissão participa na designação de representantes da comissão para os conselhos municipais e conselhos regionais da respetiva área, segundo normas aplicáveis.

## SEÇÃO II

### Subcomissões

#### Artigo 18.º

##### Competências

Compete à subcomissão, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

a) Exercer, mediante delegação pela comissão, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e f) do artigo 8.º na seção I do capítulo II;

b) Informar a comissão dos assuntos que entender de interesse para normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores da sua infraestrutura e a respetiva comissão, ficando vinculadas à orientação geral, por esta estabelecida;

d) Reunir com o órgão de gestão da infraestrutura, nos termos da alínea h) do artigo 8.º na seção I do capítulo II.

#### Artigo 19.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da subcomissão dispõe de um crédito de 8 horas mensais.

2- Aplicam-se as mesmas disposições dos pontos 4 a 8 do artigo 16.º da seção I do capítulo II.

3- Não há acumulação de créditos entre comissão e subcomissão, aplicando-se o crédito mais favorável.

## CAPÍTULO III

### Eleições

## SEÇÃO I

### Comissão

#### Artigo 20.º

##### Listas

1- A comissão é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa, por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista é constituída por:

a) Elementos efetivos: o número está consignado no artigo 2.º da seção I do capítulo I;

b) Elementos suplentes: dois.

4- A lista não poderá ser composta por mais do que 2/3 de trabalhadores do mesmo polo.

5- A designação de polo está definida no disposto da alínea



h) do artigo 33.º do capítulo IV.

6- Os candidatos devem ser apresentados de forma ordenada, separados por tipo de elementos e são identificados através de nome completo, número de funcionário e local de trabalho.

7- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a lista e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades encontradas.

8- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva da lista.

9- A cada lista aceite será atribuída uma letra que corresponderá à ordem da sua apresentação.

10- Pode ser apresentada uma lista conjunta para a comissão e para as subcomissões, desde que observe as disposições dos números anteriores deste artigo e do ponto 1 do artigo 30.º da seção II do capítulo III, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição da comissão e das subcomissões.

11- Um trabalhador pode candidatar-se à comissão e a uma subcomissão, desde que observe o disposto no número anterior.

#### Artigo 21.º

##### Convocação

O ato eleitoral será convocado pela comissão eleitoral, com a antecedência mínima de quinze dias, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 22.º

##### Mesa de voto

1- Haverá uma mesa de voto, em cada instalação da empresa com mais de 10 trabalhadores, desde que seja possível cumprir com o disposto no número que se segue. Esta funcionará durante as horas de trabalho, abrindo 30 minutos antes do começo e encerrando 60 minutos depois do fim do período laboral normal.

2- Cada mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada uma das listas concorrentes poderá ter um representante na mesa de voto, que deverá ser indicado juntamente com a apresentação da lista.

4- Cada mesa de voto terá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos membros da mesa de voto, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata depois de lida, será aprovada pelos membros da mesa de voto e deverá ser igualmente assinada e rubricada, e posteriormente remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 23.º

##### Caderno eleitoral

1- O órgão de gestão da empresa deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores e o respetivo número de funcionário, e a infraestrutura da empresa a que estão adstritos.

3- Sempre que houver uma atualização do caderno eleitoral, durante o mandato da comissão, o órgão de gestão tem de entregar uma versão atualizada à comissão, para efeitos das reuniões gerais de trabalhadores.

4- Os dados que constam no caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão da empresa não podem ser alterados, só é permitido associar e agrupar esses dados, conforme disposto nas alíneas g) e f) do artigo 33.º do capítulo IV.

#### Artigo 24.º

##### Votos por correspondência

1- Os votos dos trabalhadores, que por alguma razão não possam exercer o seu direito, deverão ser remetidos em carta fechada e lacrada com a indicação «Eleição da Comissão de Trabalhadores» a qual deverá ser introduzida em envelope endereçado à comissão eleitoral.

2- Os votos mencionados no número anterior terão que dar entrada na comissão eleitoral até 24 horas antes da abertura das mesas de voto, não sendo considerados os que entrarem em momento posterior.

#### Artigo 25.º

##### Publicidade do resultado das eleições

A comissão eleitoral deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 26.º

##### Registos e publicações

1- A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2- As comunicações dirigidas ao serviço referido no número anterior devem indicar corretamente o endereço, indicação que deve ser mantida atualizada.

#### Artigo 27.º

##### Início de atividade

A comissão só pode iniciar a respetiva atividade depois

da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 28.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei e ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que aprecia e delibera.

3- O disposto no número 2 não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

#### Artigo 29.º

##### Destituição da comissão

1- A comissão só pode ser destituída após um ano de mandato, através de uma petição a solicitar um ato eleitoral de destituição, subscrita no mínimo por 20 % dos trabalhadores adstritos a cada polo.

2- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

3- A destituição terá de ser votada favoravelmente por mais de 50 % dos votantes.

4- A destituição é automática, sempre que não sendo possível proceder ao disposto no artigo 5.º da seção I do capítulo I, a comissão seja constituída por menos de 2/3 dos seus membros eleitos.

## SEÇÃO II

### Subcomissões

#### Artigo 30.º

##### Forma de eleição

1- Os membros das subcomissões de trabalhadores previstas neste estatutos, serão eleitos da mesma forma que a comissão, com as seguintes especificações:

a) Cada lista concorrente a cada uma das subcomissões deverá ser constituída por um elemento efetivo e um suplente;

b) Os elementos da lista têm que estar adstritos às infraestruturas da subcomissão a que se candidatam;

c) Para cada subcomissão votam somente os trabalhadores que estão adstritos às infraestruturas dessa subcomissão;

d) Cada subcomissão é eleita, de entre as listas apresentadas para essa subcomissão, que recolher o maior número de votos;

e) Para efeitos das alíneas b) e c) deve ser observado o caderno eleitoral.

2- Pode ser apresentada uma lista conjunta para várias subcomissões, desde que observe as disposições do número anterior deste artigo, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição das subcomissões.

#### Artigo 31.º

##### Dia da eleição

A eleição das subcomissões realizar-se-á no mesmo dia da eleição para a comissão.

## CAPÍTULO IV

### Comissão eleitoral

#### Artigo 32.º

##### Constituição

A comissão eleitoral é constituída por três elementos da comissão de trabalhadores cessante, escolhidos por voto secreto em reunião da comissão agendada para esse efeito.

#### Artigo 33.º

##### Competência

Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar, dirigir e divulgar todo o processo eleitoral;
- b) Elaborar os boletins de voto;
- c) A abertura dos votos por correspondência;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Solicitar os cadernos eleitorais junto do órgão de gestão da empresa;
- f) Associar as infraestruturas da empresa sem mesa de voto atribuída, às mesas de voto que forem constituídas para ato eleitoral;
- g) Agrupar os trabalhadores do caderno eleitoral em polos, para os efeitos previstos nestes estatutos. Esse agrupamento respeitará a atribuição do local de trabalho, de cada trabalhador, que consta do caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão;
- h) Entende-se por polo, as infraestruturas pertencentes a cada uma das antigas empresas que formam a AdCL - Águas do Centro Litoral SA;
- i) Divulgar o caderno eleitoral antes do ato eleitoral;
- j) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- k) Apreçar e julgar as reclamações;
- l) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- m) Assegurar igual acesso às condições técnicas e material, necessários ao desenvolvimento do processo eleitoral;
- n) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- o) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento

1- Os membros da comissão eleitoral devem eleger o respetivo presidente na sua primeira reunião.

2- Cabe ao presidente convocar as reuniões da comissão

eleitoral que se justifiquem.

3- As reuniões também podem ser convocadas por 2/3 dos seus membros, evocando os seus motivos.

4- Os membros da comissão eleitoral ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho, sem perda de qualquer tipo de retribuição, sempre que são convocados para as reuniões da comissão eleitoral, devendo para esse efeito avisar, por escrito, o órgão de gestão da empresa com antecedência mínima de 24 horas, salvo motivo atendível.

5- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas vinte e quatro horas imediatas à reunião da comissão eleitoral.

6- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

7- Aplica-se ao dia do ato eleitoral o disposto do ponto 4.

8- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem 2/3 dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade no caso de igualdade nas deliberações.

9- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão eleitoral, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada.

## CAPÍTULO V

### Reuniões gerais de trabalhadores

#### Artigo 35.º

##### Constituição

Nas reuniões gerais de trabalhadores participam todos os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 36.º

##### Competência

Compete às reuniões gerais de trabalhadores:

a) Controlar a atividade da comissão pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

b) Apreciar o relatório de atividades da comissão;

c) Deliberar sobre negociações de carácter laboral que a comissão tenha encetado com a entidade patronal, órgão de gestão da empresa ou outras entidades;

d) Deliberar sobre a extinção da comissão;

e) Deliberar sobre matérias submetidas à aprovação pela comissão;

f) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil;

g) Apreciar e deliberar sobre outras matérias prevista na lei.

#### Artigo 37.º

##### Convocatória

1- As reuniões gerais de trabalhadores podem ser convocadas pela comissão ou por requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa desde que seja subscrito no mínimo por dois polos, cada um deles com um

número mínimo de subscritores igual a 1/4 dos seus trabalhadores.

2- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

3- O requerimento previsto no número 1 deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

4- Cabe à comissão a marcação das reuniões gerais, a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade da empresa, nomeadamente trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

5- Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial à empresa.

6- A comissão tem 20 dias a partir da receção do requerimento previsto no número 3 para marcar as reuniões gerais de trabalhadores.

7- As reuniões gerais de trabalhadores são convocadas com antecedência mínima de 8 dias sobre a data da sua realização, devidamente publicitadas.

8- Em caso de urgência, o prazo do número anterior pode ser reduzido, desde que se garanta que a convocatória é do conhecimento de todos os trabalhadores.

9- A definição da natureza urgente é da competência exclusiva da comissão.

10- A comissão é obrigada a comunicar ao órgão de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 38.º

##### Funcionamento

1- A reunião é presidida pela comissão, que coordena o seu funcionamento.

2- As reuniões gerais de trabalhadores realizam-se por polos em horários e ou dias distintos.

3- A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo 33.º do capítulo IV.

#### Artigo 39.º

##### Votação

1- O voto é sempre direto e faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção;

2- O voto secreto pode ser requerido, desde que seja apresentado um requerimento subscrito por 2/3 dos participantes a solicitá-lo.

3- O apuramento do resultado da votação é feito da seguinte forma:

a) Há um apuramento da votação de cada reunião realizada em cada polo;

b) Após a realização das reuniões em todos os polos, a comissão faz o apuramento do resultado global da votação.

4- Terão de ser lavradas, pela comissão, duas atas assinadas pelos seus membros:

a) Por cada reunião realizada em cada polo, devendo conter a lista de presenças;

b) Pelo apuramento global da votação das reuniões, devendo conter a lista global de presenças.

#### Artigo 40.º

##### Vinculação da votação

1- As votações vinculam a comissão em todas as decisões votadas favoravelmente por mais de 50 % dos votantes presentes no conjunto das reuniões efetuadas por polo, desde que:

a) A lista global de presenças dos três polos seja constituída, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa;

b) A lista global de presenças seja constituída, no mínimo, por trabalhadores de dois polos, cada um deles com um mínimo de 1/4 do número dos seus trabalhadores;

c) A designação de polo está definida no disposto da alínea h) do artigo do 33.º capítulo IV.

2- As condições previstas no número anterior podem ter ser alteradas por imposição da lei ou nos casos previstos nestes estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais e transitórias

#### SEÇÃO I

##### Disposições finais

#### Artigo 41.º

##### Ação da comissão no interior da empresa

1- A comissão tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 42.º

##### Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão tem o direito de afixar todos os documentos e publicidade relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A comissão tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 43.º

##### Apoio à comissão

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da comissão as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, nomeadamente:

a) Um gabinete equipado com computador, impressora e armários para arquivo;

b) Um telemóvel a cada membro da comissão (caso não tenha sido atribuído um pelas suas funções na empresa);

c) Viatura para as deslocações entre as várias infraestruturas da empresa, no exercício das suas funções. A reserva da viatura deve observar as normas existentes na empresa;

d) Material de economato.

#### Artigo 44.º

##### Financiamento

1- As despesas decorrentes da normal atividade da comissão e subcomissões serão suportadas pelos trabalhadores, em caso algum, poderá ser aceite financiamento por parte da empresa.

2- Quando seja necessário o financiamento de uma atividade, a comissão submete à apreciação dos trabalhadores, em reuniões gerais de trabalhadores, as estimativas dos custos e a angariação de fundos.

3- Os membros da comissão estão impedidos de auferir qualquer rendimento no exercício da sua atividade.

#### Artigo 45.º

##### Autonomia e independência da comissão

1- A comissão é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha à comissão.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão, inserirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

#### Artigo 46.º

##### Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Destino do património

No caso de extinção da comissão, a reunião geral de trabalhadores, convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da comissão ser distribuído pelos trabalhadores.



Artigo 48.º

**Proteção legal**

Os membros da comissão e subcomissões, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 49.º

**Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores**

Os membros da comissão, de subcomissões de trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da comissão.

Artigo 50.º

**Caducidade judiciária**

A comissão goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

Artigo 51.º

**Alteração dos estatutos**

Estes estatutos poderão a todo o tempo ser alterados seguindo-se para o efeito, os mesmos trâmites exigidos para a sua aprovação.

SEÇÃO II

**Disposições transitórias**

Artigo 52.º

**Constituição dos estatutos e da comissão**

No prazo máximo de 30 dias após a aprovação da constituição da comissão e dos estatutos, dever-se-á proceder à eleição da comissão.

Artigo 53.º

**Publicidade dos estatutos**

Estes estatutos serão afixados durante quinze dias e remetidos dentro do mesmo prazo por correio registado para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 54.º

**Primeira comissão eleitoral**

A primeira comissão eleitoral é constituída pelos primeiros três subscritores destes estatutos.

Registado em 23 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 23 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 4 de maio de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando José Machado Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 09923858, rececionista na Pousada Santa Maria, Marvão.

Maria Madalena Vieira da Silva Gonçalves, portadora do bilhete de identidade n.º 9436550, rececionista na Pousada de São Bento, Caniçada.

Ismael Fernando Paredes Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 03977789, empregado de mesa na Pousada Infante de Sagres, Sagres.

João Manuel Ribeiro Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 11197646, técnico de manutenção na Pousada Santa Marinha, Guimarães.

Susana Ferreira Frutuoso Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 12557992, empregada de mesa na Pousada Convento da Graça, Tavira.

Fernando Augusto Martins Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 03997570, empregado de mesa na Pousada de Viseu, Viseu.

Francisco Filipe Dias Vilela, portador do cartão de cidadão n.º 12715772, técnico de manutenção, na Pousada Palácio do Freixo, Porto.

Suplentes:

Nuno Miguel Magalhães Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 09950024, empregado de mesa na Pousada Castelo de Óbidos, Óbidos.

Eusébio Fernando de Campos Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 10868053, sub-chefe restaurante na Pousada de São Bento, Caniçada.

Elisabete Cristina da Silva e Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 11846208, copeira na Pousada Santa Maria do Bouro, Amares.

Registado em 23 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 23 do livro n.º 2.

### **Companhia de Seguros Tranquilidade, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 19 de abril de 2016, para o mandato de três anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Assim:

José Manuel dos Santos Geraldês Aires, substituído por:  
Bruno Ricardo Viegas Duarte, (empregado n.º 81548).

Ana Maria Moreira da Silva, substituída por:  
Pedro Miguel Tavares Amaral (empregado n.º 73048).

### **Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Alberto dos Santos Pinto, cartão de cidadão n.º 3209557, substituído por:

Paulo Manuel Fernandes de Assunção, cartão de cidadão n.º 07370171.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Automóveis Citroën, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE-CSRA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE SUL ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de maio de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Automóveis Citroën, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE Centro Sul e Regiões Autónomas e Site Sul, no dia 13 de setembro de 2017, irão realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Automóveis Citroën, SA.

Morada: Rua Vasco da Gama, 20, Portela, 2685-244 Portela».

#### **CITRI - Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa CITRI - Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 9 de maio de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os devidos efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores do CITRI - Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, SA, informam V/Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) nas instalações da empresa CITRI - Centro Integrado de Tratamento de Resíduos Industriais, SA, sita na Av. do Rio Guadiana lote 1 - Parque Industrial Sapec Bay 2910-453 Setúbal no dia 20 de setembro de 2017.

*(Seguem-se as assinaturas de 10 trabalhadores.)»*

**OCP - Portugal - Produtos Farmacêuticos, SA -  
Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de maio de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa OCP - Portugal - Produtos Farmacêuticos, SA:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o Sindicato das Industrias Transformadoras, Energia e Actividades do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 13 de setembro de 2017, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

OCP - Portugal - Produtos Farmacêuticos, SA.  
Morada: Rua do Barreiro, 235, 4470-573 Maia».

**II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADRA - Águas da Região de Aveiro, SA, realizada em 3 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2017.

Efetivos	BI/CC	Validade
João Manuel Claro dos Santos	07446738	14/9/2019
Pedro Miguel Rodrigues Oliveira	11079838	16/1/2019
Euclides Manuel Gonçalves Cardoso	9685821	2/8/2020

Suplentes	BI/CC	Validade
Kevin Henri Moraes Tavares	11350069	11/6/2017
António Manuel Tavares Rodrigues	10176888	8/8/2021
José Anjos Tavares Rodrigues	8201618	8/11/2020

Registado em 16 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 120 do livro n.º 1.

**CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA -  
Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA, realizada em 5 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Bruno Alexandre Borges Salgado	10971177
Fábio Daniel Arantes Monteiro	13250285
Artur da Silva Fernandes	10182194
Manuel Fernando Andrade da Silva	09282892
Nuno Manuel Rodrigues Araújo da Silva	10363398

Suplentes	BI/CC
Manuel Fernando Covas Jerónimo	10980454
Mário José Castro Pereira	11951843
Fernando Marques da Silva	11461178
Sérgio Manuel Couto Ferreira	10868278
Diogo Pinto Almeida	12999171

Registado em 14 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 120 do livro n.º 1.

**Laboratórios ATRAL, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Laboratórios ATRAL, SA, realizada em 3 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Francisco José Jacinto Maniês	07421584
Luis Manuel Cadete Jacinto	05410943
Ana Paula Carvalho Ribeiro Dias	8090896

Suplentes	BI/CC
João Manuel Bento Pombo	05537047
Rui Miguel Rodrigues Pereira	9844722
Ana Rute Lourenço Roque Raimundo	11724694

Registado em 23 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 120 do livro n.º 1.

**Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Monteiro, Ribas - Embalagens Flexíveis, SA, realizada em 28 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
José Couto Martins Inácio	06585076
Daniel José da Silva Pereira	10502336
José António Neves da Cunha	07760088

Suplentes	BI/CC
Cláudio Fernando Vieira Paiva	13774409
Germano Fernando dos Santos Martins	10389633
Marcelo Cassiano Magalhães da Silva	14680596

Registado em 23 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 120 do livro n.º 1.

**STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.ª, realizada em 6 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2017.

Efetivos:

Marco Barreto, n.º 100631, empregado de armazém;  
Andreia Quaresma, n.º 115874, empregada de armazém;  
Miguel Brandão, n.º 100777, chefe de secção;  
Rosária Barroso, n.º 119489, operador de máquinas.

Suplentes:

Nuno Costa, n.º 105300, empregado de armazém;  
Edson Lima, n.º 138998, operador de máquinas;  
Sérgio Pereira, n.º 100780, chefe de secção;  
Rui Barreto, n.º 100625, operador de máquinas.

Registado em 29 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 121 do livro n.º 1.

**Randstad II - Prestação de Serviços, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Randstad II - Prestação de Serviços, L.ª, eleição realizada em 19 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2017.

Efetivos	BI/CC
Cátia Andreia Rodrigues Filipe	12579734
Cecília Cortez Paz	31893648
Fátima da Costa Ramos Castanho	8016218
Heloísa Helena de Oliveira Borges de Melo	12698790
José Carlos Cruz Pereira	11425431
Mónica Lizette Pacheco Orduz	83x27940x
Nuno Ricardo Silva Cardoso	10587945

Suplentes	BI/CC
Hélia Luísa da Silva Rosa	12305063
Susana Marina Ribeiro de Carvalho	10997157
André Miguel Gonçalves dos Santos	12082951
Isabel Maria Miranda Rainho	08917232
Leidys Del Carmen Alvarez Maguin	130620
Sónia Alexandra Norberto Mendes	11492571
Pedro Ribeiro de Almeida	10750313

Registado em 17 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 120 do livro n.º 1.