



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 do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	3509
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	3510
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	3512
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros	3513
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros	3514
- 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	3516
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)	3517

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)	3518
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	3520
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)	3521
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros	3522
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	3523
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ..	3525
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STAMP (tripulantes de cabine)	3526
- Portaria de extensão das alterações 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)	3527

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) 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	3529
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3594
- Acordo de empresa entre a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	3656

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 Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul - SITECIS - Cancelamento 3670

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição 3671

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Bosch Termotecnologia, SA - Convocatória 3671

- Umbelino Monteiro, SA - Convocatória 3672

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Loures - Eleição 3672

- Exide Technologies, L.^{da} - Eleição 3672

- CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição 3673

- Câmara Municipal do Porto - Eleição 3673

- ADG - Águas de Gondomar, SA - Eleição 3673

- Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Eleição 3674

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: dscot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico 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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

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 do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2021, abrange, nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos

empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção das atividades de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)*

do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 489 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,6 % são mulheres e 64,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 393 TCO (80,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 96 TCO (19,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 42,7 % são mulheres e 57,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 3 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organi-

zação de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2021, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável à atividade de produção de aves e ovos, abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas e das associações de beneficiários e regantes.

3- 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representa-

dos pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 532 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,4 % são mulheres e 53,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 202 TCO (38 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 330 TCO (62 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,5 % são homens e 64,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam

parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, por oposição das referidas federações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Considerando que a retribuição do nível IX da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que seja superior a RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior à data do depósito, e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 19, de 20 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ALIF - Associação da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos e fabrico de gelo 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 trabajado-

res ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

3- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4- 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde

que filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 160 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,5 % são mulheres e 62,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 66 TCO (34,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 94 TCO (58,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 68,1 % são homens e 31,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e melhoria da igualdade social.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 22, de 1 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2021, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante 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 prevista 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros

As alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam atividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade. De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 35 622 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 31,9 % são mulheres e 68,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 25 956 TCO (72,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 9666 TCO (27,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,8 % são homens e 42,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da

promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência da oposição desta federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior à data do depósito, e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 19 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades de indústria química abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, 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 de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a

trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 5433 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,3 % são mulheres e 38,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3705 TCO (68,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1728 TCO (31,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,7 % são homens e 65,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão da convenção, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação

da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 3 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, 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 industrial farmacêutica 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- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, 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 de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

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

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* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2021, 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 seguintes atividades industriais e/ou comerciais: 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 signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 28 819 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 35,6 % são mulheres e 64,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 16 740 TCO (58,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 12 079 TCO (41,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 49,2 % são homens e 50,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores

cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 24, de 6 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, 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, publica-

das no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2021, 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 Sectores Eléctrico, Electrodoméstico, Fotográfico e Electrónico.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, 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 de 1 de julho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por

grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretendem abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4633 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,7 % são mulheres e 70,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1588 TCO (34,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3045 TCO (65,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 30 % são mulheres e 70 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão

de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, por oposição da referida Federação, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 23, de 3 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de traba-

lho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

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 de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas 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* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional 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 as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situa-

ções que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 364 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 33,8 % são mulheres e 66,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 249 TCO (68,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 115 TCO (31,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 76,5 % são homens e 23,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão da convenção, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo

para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 7 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas 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* (BTE), n.º 22, de 15 de junho de 2021, 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 comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, 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- Apresente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, 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 de 1 de julho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão 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.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, direta e indiretamente, 1214 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,82 % são mulheres e 56,18 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 485 TCO (69,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 369 TCO (30,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,8 % são mulheres e 61,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque sala-

rial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 21, de 25 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2021, 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 comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, 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 pre-

vistas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

O contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do 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.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM)

n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, direta e indiretamente, 1214 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,82 % são mulheres e 56,18 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 485 TCO (69,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 369 TCO (30,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,8 % são mulheres e 61,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata n.º 21, de 25 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2021, 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 comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, 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- 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021, abrangem no distrito de Faro as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades comércio retalhista e serviços neste previstas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas

na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número 2 do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3052 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 69,8 % são mulheres e 30,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 726 TCO (23,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2326 TCO (76,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75,2 % são mulheres e 24,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que a extensão da convenção revista não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Dis-

tribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 23, de 3 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor, entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2021, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio retalhista e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

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

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

3- 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situa-

ções que se pretendem abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 356 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,5 % são mulheres e 38,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 62 TCO (17,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 294 TCO (82,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66 % são mulheres e 34 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, em sequência da oposição destas associações, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente ex-

tensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 23, de 3 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2021, 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 a retalho de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes 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 prevista na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

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 de 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, se dediquem ao comércio de carnes e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 808 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 21,7 % são mulheres e 78,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 123 TCO (15,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 685 TCO (84,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 78 % são homens e 22 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações

devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os respetivos âmbitos de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 25, de 7 de setembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2021,

são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na anterior alínea a) do número 1 não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

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 de 1 de julho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP (tripulantes de cabine)

O acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020, abrangem as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na

convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, à data do procedimento não foi possível realizar o referido estudo, porquanto, sendo a primeira convenção não existem dados disponíveis sobre a referida convenção nos Quadros de Pessoal atualmente disponíveis. No entanto, segundo a informação prestada pelos requerentes, serão abrangidos pela extensão 197 tripulantes de cabine, dos quais 114 são mulheres e 83 são homens. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão alegam os requerentes, em suma, que: i) a emissão da portaria de extensão da convenção beneficia todos os trabalhadores da empresa com a categoria de tripulante de cabine; ii) sem a extensão os tripulantes de cabine não filiados no STTAMP não vão beneficiar da mesma proteção e estando a empresa com excesso de capacidade instalada, pela dificuldade de aplicação de medidas de flexibilidade, a alternativa à extensão passa por recorrer a procedimentos de despedimentos coletivos que afetarão esta classe profissional; iii) a extensão permite que os referidos trabalhadores beneficiem ainda das condições de recuperação dos rendimentos a partir do ano de 2024; iv) a extensão é essencial para a proteção da massa salarial, necessária à manutenção da empresa e da sua capacidade de operação em Portugal.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atentos os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social e económico o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa e de assegurar a viabilidade de operação da empresa em Portugal e a manutenção dos postos de trabalho.

Considerando que o acordo de empresa tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 18, de 19 de agosto de 2021, ao qual o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC deduziu oposição alegando, em síntese, razões de facto e de direito que no seu entender justificam a recusa da extensão para os seus associados, nomeadamente a existência de 15 trabalhadores, tripulantes de cabine, nele associados ao serviço da referida empresa.

Considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo 1.º da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste ao sindicato oponente a defesa dos direitos dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores nele filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores tripulantes de cabine ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPAC.

3- 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir a 1 de junho de 2021.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações 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)

As alterações 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), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, abrangem 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 outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de traba-

lho, direta e indiretamente, 184 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 79,3 % são mulheres e 20,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 99 TCO (53,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 85 TCO (46,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 18,8 % são homens e 81,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, em virtude de oposição por estas deduzidas, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 23 de agosto de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações 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), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2021, 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 refeitórios 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 referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos, respetivamente, a 1 de junho de 2021 e a 1 de janeiro de 2022.

18 de outubro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) 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 Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) 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, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018 e texto consolidado.

Alterações

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 27 300 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

- 1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV; a tabela salarial e o subsídio de refeição constante do anexo V deste contrato aplicar-se-á de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

- 3- (*Mantém-se.*)

- 4- (*Mantém-se.*)

- 5- (*Mantém-se.*)

- 6- (*Mantém-se.*)

- 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 4.ª

(Contratação a termo)

1- A contratação a termo resolutivo pode ser celebrada nos termos previstos na lei, sendo ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente, as seguintes:

- a) Concentração temporal do período de execução e entrega das encomendas para os principais mercados da empresa;
- b) Substituição de trabalhador que esteja temporariamente a desempenhar outras funções na empresa;
- c) Variação da actividade da empresa resultante da necessidade de recuperar do atraso na execução e entrega de encomendas, nomeadamente devido a atraso no fornecimento de matérias-primas, produtos subsidiários, prestação de serviços industriais por outras unidades fabris, avarias, inundações, ou por outro motivo não imputável ao empregador.

2- O regime do contrato a termo resolutivo é o constante da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 1 desta cláusula, o regime da lei referente a:

- a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
- b) Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- e) Preferência na admissão;
- f) Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- g) Contrato de trabalho sem termo;
- h) Duração do contrato de trabalho a termo;
- i) Renovação de contrato de trabalho a termo certo.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, com a justificação constante das alíneas a) e c) do número 1 desta cláusula, para o exercício das mesmas funções.

4- O disposto nas alíneas a), b) e c) desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Nota explicativa:

Na previsão da alínea a) do número 1 desta cláusula, pretendem os outorgantes enquadrar, nomeadamente, o exemplo da empresa com uma actividade produtiva constante durante o ano e que, num período concentrado de tempo -, três, quatro, cinco meses, tem uma actividade acrescida de produção e expedição. Exemplificando, será nomeadamente o caso das empresas que têm para determinados mercados o principal destino dos seus produtos, sendo que se refere a encomendas colocadas com antecedência e para serem entregues entre junho e setembro (ou outros períodos do ano) e implicando que que a organização produtiva labore em ritmo constante durante o ano e a logística/armazém/expedição, nomeadamente, aumenta naquele período do ano a sua actividade ou, igualmente a título exemplificativo, as encomendas para a época de Natal ou para a época de férias que, não tendo uma natureza excepcional, implicam a necessidade de mais trabalhadores para determinadas áreas da empresa.

No âmbito da alínea b) do número 1, pretendem os outorgantes enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de

trabalhadores para a substituição de quadros da empresa que sejam, temporariamente, designados para o exercício de outras funções na empresa. Não está em causa a substituição temporária de trabalhador impedido de prestar trabalho, mas o preenchimento do posto de trabalho do trabalhador temporariamente designado para o exercício de outras funções e enquanto não regressa às funções para que foi inicialmente contratado, no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho.

No âmbito da alínea *c*) do número 1 desta cláusula, os outorgantes pretendem enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de alguns trabalhadores para a satisfação da recuperação do prazo de entrega de uma encomenda, nomeadamente pelo atraso no fornecimento de matérias-primas e produtos subsidiários, pelo atraso na prestação de serviços industriais integrantes do ciclo produtivo a cargo de unidades fabris terceiras, e também resultante de avarias, inundações e eventos cujo motivo não seja imputável ao empregador.

Cláusula 16.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer actos que possam afectar a dignidade do/a trabalhador/a, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis, humilhantes para o/a trabalhador/a, nomeadamente assédio;

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.*)

Cláusula 21.^a

(Regime especial de adaptabilidade)

1- *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

8- (*Mantém-se.*)

9- (*Mantém-se.*)

10- (*Mantém-se.*)

11- (*Mantém-se.*)

12- (*Mantém-se.*)

13- Os trabalhadores que exerçam funções de chefia, nomeadamente encarregados e chefes de secção, cujo horário de trabalho corresponda ao horário normal e sempre que seja implementado um regime de adaptabilidade nos termos da alínea *b*) do número 1 desta cláusula, podem ser incluídos no referido plano de adaptabilidade, nos mesmos termos dos restantes trabalhadores.

§ único. O disposto no número 13 desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Cláusula 53.^a

(Tipos de faltas)

1- (*Mantém-se.*)

2- *a*) a *k*) (*Mantém-se.*)

l) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

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

Cláusula 55.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) (*Mantém-se.*)

c) As previstas na alínea *f*) e *l*) do número 2 da cláusula 53.^a, quando excedam 30 dias por ano;

d) (*Mantém-se.*)

e) (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

Cláusula 68.^a

(Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas)

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

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 ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriagues ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, 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 ou do teste de de-

teção de substâncias psicotrópicas 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, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresente perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está apto ou não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.

9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.

10- Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

Cláusula 70.^a

Formação profissional

1- a), b), c) e d) (*Mantém-se.*)

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

8- (*Mantém-se.*)

Cláusula 92.^a

Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a

série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2018 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 - Chefias superiores e intermédias

Chefe de electricistas (encarregado) - É o/a trabalhador/a responsável que dirige e coordena a execução dos serviços de electricidade.

ANEXO I-A

Categorias profissionais - Tapeçaria

Área 4.4 - 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.

ANEXO III

Enquadramento profissional - Tapeçaria

Incluir a categoria profissional de criador/a de moda («designer») no grupo C.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todos de acordo com o anexo IV deste contrato.

Tabela salarial I, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 001,00 €
B	876,00 €
C	771,00 €
D	698,00 €
E	665,00 €
F	665,00 €
G	665,00 €
H	665,00 €
I	665,00 €
J	665,00 €

Tabela salarial II, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	730,00 €
E	700,00 €
F	675,00 €
G	671,00 €
H	670,00 €
I	668,00 €
J	667,00 €

Tabela salarial III, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	763,00 €
E	711,00 €
F	675,00 €
G	672,00 €
H	671,00 €
I	669,00 €
J	668,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

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 vigora para o período compreendido entre 1 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido en-

tre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 025,00 €
B	961,00 €
C	913,00 €
D	850,00 €
E	835,00 €
F	762,00 €
G	695,00 €
H	668,00 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

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 Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) 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.^a

Vigência e denúncia

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

2- A tabela salarial I vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31

de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV; a tabela salarial e o subsídio de refeição constante do anexo V deste contrato aplicar-se-á de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

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.^a

Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

1- A contratação a termo resolutivo pode ser celebrada nos termos previstos na lei, sendo ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente, as seguintes:

a) Concentração temporal do período de execução e entrega das encomendas para os principais mercados da empresa;

b) Substituição de trabalhador que esteja temporariamente a desempenhar outras funções na empresa;

c) Variação da actividade da empresa resultante da necessidade de recuperar do atraso na execução e entrega de encomendas, nomeadamente devido a atraso no fornecimento de matérias-primas, produtos subsidiários, prestação de serviços industriais por outras unidades fabris, avarias, inundações, ou por outro motivo não imputável ao empregador.

2- O regime do contrato a termo resolutivo é o constante da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 1 desta cláusula, o regime da lei referente a:

- a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
- b) Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- e) Preferência na admissão;
- f) Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- g) Contrato de trabalho sem termo;
- h) Duração do contrato de trabalho a termo;
- i) Renovação de contrato de trabalho a termo certo.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, com a justificação constante das alíneas a) e c) do número 1 desta cláusula, para o exercício das mesmas funções.

4- O disposto nas alíneas a), b) e c) do número 1 desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Nota explicativa:

Na previsão da alínea a) do número 1 desta cláusula, pretendem os outorgantes enquadrar, nomeadamente, o exemplo da empresa com uma actividade produtiva constante durante o ano e que, num período concentrado de tempo -, três, quatro, cinco meses, tem uma actividade acrescida de produção e expedição. Exemplificando, será nomeadamente o caso das empresas que têm para determinados mercados o principal destino dos seus produtos, sendo que se refere a encomendas colocadas com antecedência e para serem entregues entre junho e setembro (ou outros períodos do ano) e implicando que a organização produtiva labore em ritmo constante durante o ano e a logística/armazém/expedição, nomeadamente, aumenta naquele período do ano a sua actividade ou, igualmente a título exemplificativo, as encomendas para a época de Natal ou para a época de férias que, não tendo uma natureza excepcional, implicam a necessidade de mais trabalhadores para determinadas áreas da empresa.

No âmbito da alínea b) do número 1, pretendem os outorgantes enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de trabalhadores para a substituição de quadros da empresa que sejam, temporariamente, designados para o exercício de outras funções na empresa. Não está em causa a substituição temporária de trabalhador impedido de prestar trabalho, mas o preenchimento do posto de trabalho do trabalhador temporariamente designado para o exercício de outras funções e enquanto não regressa às funções para que foi inicialmente contratado, no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho.

No âmbito da alínea c) do número 1 desta cláusula, os outorgantes pretendem enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de alguns trabalhadores para a satisfação da recuperação do prazo de entrega de uma encomenda, nomeadamente pelo atraso no fornecimento de matérias-primas e produtos subsidiários, pelo atraso na prestação de serviços industriais integrantes do ciclo produtivo a cargo de unidades fabris terceiras, e também resultante de avarias, inundações e eventos cujo motivo não seja imputável ao empregador.

Cláusula 5.^a

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:

- 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:

Telefonistas - Idade dos 18 anos e habilitações mínimas legais.

Grupo C:

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.^a

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.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as ações 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.ª-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.

Cláusula 12.ª

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.ª

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.ª

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.ª

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 prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer actos que possam afectar a dignidade do/a trabalhador/a, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis, humilhantes para o/a trabalhador/a, nomeadamente assédio;

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.^a

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.^a

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.^a

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 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22h00 ou 23h00, 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.^a

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.^a

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 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 descontadas 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.

13- Os trabalhadores que exerçam funções de chefia, nomeadamente encarregados e chefes de secção, cujo horário de trabalho corresponda ao horário normal e sempre que seja implementado um regime de adaptabilidade nos termos da alínea *b)* do número 1 desta cláusula, podem ser incluídos no referido plano de adaptabilidade, nos mesmos termos dos restantes trabalhadores.

§ único. O disposto no número 13 desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Cláusula 22.^a

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.^a

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.^a

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.^a-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 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 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.^a

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 semanal 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.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20h00 e as 7h00.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6h00 e as 24h00.

Cláusula 27.^a

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.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de 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.^a

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 preenchido 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.^a

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.^a

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 120 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 32.^a

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 20h00 e as 24h00 (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

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:

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

Sendo: *h* o número de horas de trabalho prestadas no ano no período nocturno; *P_i* 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.^a

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.^a 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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a e no número 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 45.^a

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 junho 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.^a

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.^a
- 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.

Cláusula 47.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 consecutivas 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.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

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.^a

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 e Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto;

l) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

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

Cláusula 54.^a

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.^a

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 f) e l) do número 2 da cláusula 53.^a, quando excedam 30 dias por ano;

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

e) As por lei assim consideradas.

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

Cláusula 56.^a

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.^a

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.^a e sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da cláusula 27.^a, não prejudicando o acréscimo do direito ao subsídio de férias.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 58.^a

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.^a

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 respec-

tivos 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.^a

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.^a

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 alteração 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 de-

sempenhem 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.^a

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.^a

Comissão de higiene e segurança

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segu-

rança, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas

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

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 ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriagues ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, 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 ou do teste de detecção de substâncias psicotrópicas 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, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

7- O trabalhador que apresente, ou se presume que apresenta perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está apto ou não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.

9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.

10- Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 69.^a

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.^a

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 inicia-

tiva 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 40 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere 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.^a

Grandes deslocações

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

Cláusula 80.^a

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.^a

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 5,00 € 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.^a

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 83.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direcção das associa-

ções 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 direcção 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.^a

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 auferirá 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.ª

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.ª

Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018 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 responsável que dirige e coordena a execução dos serviços de electricidade.

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

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 nos 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.

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.

Novelira 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 gomaagem 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 «jacguard» - 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 sou 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 passam 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 conside-

rados 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.

Mercerizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz 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 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 acu-

mular 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 estampanaria.

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 mecanicamente, 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 confeccção, 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 confeccção automáticas - É o(a) trabalhador (a) que conduz as máquinas de confeccção 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) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

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 centrífugadores.

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 proce-

de 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 gatos 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 cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão 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 calor 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 ocupa da 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 liga-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 com 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 pôrem 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 produção; 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 estamarias 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 ultimização (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 inspecciona 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/recursos humanos - 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 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, elabore 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 €.

Dispenseiro(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 loiça de cozinha (tachos, painéis, 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 desenha. 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. Monta 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 agrafar, 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

Tapaçaria

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 superiores 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 ultimação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, 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 de-

sempenho 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 tape-tes, 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 confeção.

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, empapela 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 soldadu-

ras 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) trabalhador(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

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.

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 estamparia, 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) Elaborar 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 medi-

ção, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

Embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede ao enfiamento mecânico ou manual dos produtos manufacturados, arrumando e distribuindo os produtos acabados.

Operador(a) de máquinas de enfiar - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfiamento 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 inspeciona 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/recursos humanos - 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 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, 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 resíduos 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 fição - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fição, 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 ultimação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, 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 especialida-

de 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 fição

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 fição 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), prenseiro(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 brunar ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a)/talhador(a)/ouriscador(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 ope-

rações 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 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 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 ne-

cessárias 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 estampanaria, 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 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/recursos humanos - 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 meno-

res, 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 superin-

tende 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 €.

Dispenseiro(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 serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa 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; planear 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 sucessivas 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 informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede atestes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, 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 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 coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, 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, podendo 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 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.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; 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 várias.

Telefonista:

1) 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;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação 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 recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras 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 aprendizagem 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, de-

buxador, 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 análogos, 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
A		
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		
Encarregado/a geral	2	2.2
Encarregado/a geral de armazém	2	2.2
Técnico/a de têxteis técnicos	3.1/4.5	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/recursos humanos	6.1	2.1
Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
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.ª	4.1	5.3
Mandrilador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 1.ª	4.1	4.2
Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco/oxiacetilénico de 1.ª	4.1	5.3

Torneiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Caldeireiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	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.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (até 1 ano)	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 2.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 1.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 1.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Canteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de toco ou cofragem de 1.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 1.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 1.ª	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Marmoritador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 1.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 1.ª	4.1	6.2
Marceneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Maçariqueiro/a	4.1	5.3

Caixoteiro/a de 1. ^a	4.1	6.2
Facejador/a de 1. ^a	4.1	5.3
Perfilador/a de 1. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 1. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 1. ^a	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 1. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 1. ^a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2. ^a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. ^a	4.1	5.3
Pintor/a de 1. ^a	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Serralheiro/a civil de 2. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Picador/a de cartões jacquard	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 1. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	4.1	5.3
Soldador/a electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a	4.1	5.3
Penteeiro/a de 1. ^a	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Caldeireiro de 2. ^a	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro de 2. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 3. ^a	4.1	4.2
Metalizador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 2. ^a	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Calceteiro/a de 2. ^a	4.1	6.2
Canteiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de toco ou cofragem de 2. ^a	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Estucador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 2. ^a	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Mineiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Marmoritador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 2. ^a	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 2. ^a	4.1	5.3
Marceneiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 2. ^a	4.1	6.2
Facejador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Perfilador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 2. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 2. ^a	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 2. ^a	4.1	5.3
Apontador/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Turbineiro/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 2. ^a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 3. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. ^a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. ^a	4.1	5.3
Pintor/a de 2. ^a	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A

Serralheiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 2.ª	4.1	5.3
Penteeiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3.ª	4.1	5.3
Soldador/a de electroarco ou oxiacetilénico de 3.ª	4.1	5.3
Caldeireiro de 3.ª	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2.ª	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
Decatiçador/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.ª	4.1	5.3
Metalizador/a de 3.ª	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3.ª	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
Dispenseiro/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
Alfinetador/a ou colador/a	3.10	7.2
Borrifador/a	3.10	6.2
Correio/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 ultimização	2	2.2
Técnico/a de engenharia classe 6	4.4	1
Técnico/a superior área social/recursos humanos	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
Criador/a de moda («designer»)	4.4	1
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-lateiro/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. ^a	4.1	5.3
Fresador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Soldador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Torneiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 1. ^a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. ^a	4.1	5.3
Pintor/a de 1. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Fresador/a de 3. ^a	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. ^a	4.1	5.3

Mecânico/a de automóveis de 3. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Soldador/a de 3. ^a	4.1	5.3
Torneiro/a de 3. ^a	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Penteeiro/a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. ^a	4.1	5.3
Pintor/a de 2. ^a	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1. ^o ano	4.1	A
Turbineiro/a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2. ^a	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.ª	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
Debruidor/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
Dispenseiro/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 fição	3	2.2
Técnico/a de ulimação	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/recursos humanos	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.ª	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	5.1	5.3
Serralheiro mecânico de 1.ª	5.1	5.3
Canalizador/a de 1.ª	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	5.1	5.3
Torneiro/a de 1.ª	5.1	5.3
Fresador/a de 1.ª	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	5.1	5.3
Soldador/a de 1.ª	5.1	5.3
Oficial electricista	5.1	5.3
Fogoeiro/a de 1.ª	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
Pentecheiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Apontador/a metalúrgico	5.1	5.3
Canalizador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Torneiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Fresador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Soldador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Carpinteiro de 1. ^a	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. ^a	5.1	5.3
Pintor/a de 1. ^a	5.1	5.3
Pré-ofical electricista do 2.º ano	5.1	A
Mecânico/a de automóveis de 2. ^a	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a	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. ^a	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. ^a	5.1	5.3
Torneiro/a de 3. ^a	5.1	5.3
Pentecheiro de 3. ^a	5.1	5.3
Fresador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Soldador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Carpinteiro de 2. ^a	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. ^a	5.1	5.3
Pintor/a de 2. ^a	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. ^a	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a	5.1	5.3
Fogueiro/a de 2. ^a	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. ^a	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
Dispenseiro/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.ª	5.1
F	
Técnico/a administrativo de 2.ª	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 I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV deste contrato.

Tabela salarial I, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 001,00 €
B	876,00 €
C	771,00 €
D	698,00 €
E	665,00 €
F	665,00 €
G	665,00 €
H	665,00 €
I	665,00 €
J	665,00 €

Tabela salarial II, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €

D	730,00 €
E	700,00 €
F	675,00 €
G	671,00 €
H	670,00 €
I	668,00 €
J	667,00 €

Tabela salarial III, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	763,00 €
E	711,00 €
F	675,00 €
G	672,00 €
H	671,00 €
I	669,00 €
J	668,00 €

2- O subsídio de refeição, para o período de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

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 vigora para o período compreendido entre 1 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 025,00 €
B	961,00 €
C	913,00 €
D	850,00 €
E	835,00 €
F	762,00 €

G	695,00 €
H	698,00 €

Porto, 24 de setembro de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

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:

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Carlos João Teodoro Tomás, 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 Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 15 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 204/2021, 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 Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 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, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019 e texto consolidado.

Alterações

Cláusula 1.ª

(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 Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

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

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- *(Mantém-se.)*

2- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV; a tabela salarial e o subsídio de refeição constante do anexo V deste contrato aplicar-se-á de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

3- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

5- *(Mantém-se.)*

6- *(Mantém-se.)*

7- *(Mantém-se.)*

Cláusula 4.ª

(Contratação a termo)

1- A contratação a termo resolutivo pode ser celebrada nos termos previstos na lei, sendo ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente, as seguintes:

a) Concentração temporal do período de execução e entrega das encomendas para os principais mercados da empresa;

b) Substituição de trabalhador que esteja temporariamente a desempenhar outras funções na empresa;

c) Variação da actividade da empresa resultante da necessidade de recuperar do atraso na execução e entrega de encomendas, nomeadamente devido a atraso no fornecimento de matérias-primas, produtos subsidiários, prestação de serviços industriais por outras unidades fabris, avarias, inundações, ou por outro motivo não imputável ao empregador.

2- O regime do contrato a termo resolutivo é o constante da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 1 desta cláusula, o regime da lei referente a:

a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;

b) Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;

c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;

d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;

e) Preferência na admissão;

f) Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;

g) Contrato de trabalho sem termo;

h) Duração do contrato de trabalho a termo;

i) Renovação de contrato de trabalho a termo certo.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, com a justificação constante das alíneas a) e c) do número 1 desta cláusula, para o exercício das mesmas funções.

4- O disposto nas alíneas a), b) e c) desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Nota explicativa

Na previsão da alínea a) do número 1 desta cláusula, pretendem os outorgantes enquadrar, nomeadamente, o exemplo da empresa com uma actividade produtiva constante durante o ano e que, num período concentrado de tempo -, três, quatro, cinco meses, tem uma actividade acrescida de produção e expedição. Exemplificando, será nomeadamente o caso das empresas que têm para determinados mercados o principal destino dos seus produtos, sendo que se refere a encomendas colocadas com antecedência e para serem entregues entre junho e setembro (ou outros períodos do ano) e implicando que a organização produtiva labore em ritmo constante durante o ano e a logística/armazém/expedição, nomeadamente, aumenta naquele período do ano a sua actividade ou, igualmente a título exemplificativo, as encomendas para a época de Natal ou para a época de férias que, não tendo uma natureza excepcional, implicam a necessidade de mais trabalhadores para determinadas áreas da empresa.

No âmbito da alínea b) do número 1, pretendem os outorgantes enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de trabalhadores para a substituição de quadros da empresa que sejam, temporariamente, designados para o exercício de outras funções na empresa. Não está em causa a substituição temporária de trabalhador impedido de prestar trabalho, mas o preenchimento do posto de trabalho do trabalhador

temporariamente designado para o exercício de outras funções e enquanto não regressa às funções para que foi inicialmente contratado, no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho.

No âmbito da alínea *c)* do número 1 desta cláusula, os outorgantes pretendem enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de alguns trabalhadores para a satisfação da recuperação do prazo de entrega de uma encomenda, nomeadamente pelo atraso no fornecimento de matérias-primas e produtos subsidiários, pelo atraso na prestação de serviços industriais integrantes do ciclo produtivo a cargo de unidades fabris terceiras, e também resultante de avarias, inundações e eventos cujo motivo não seja imputável ao empregador.

Cláusula 8.ª

(Contrato por tempo indeterminado)

a), b) e c) (Mantém-se;)

d) De acordo com a legislação em vigor, até 180 dias para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, aplicando-se o disposto na alínea *a)* caso possuam certificado de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar de formação, MODATEX ou CEFOSAP, com a duração prevista e que habilite para o seu desempenho, ou tendo anteriormente desempenhado as funções inerentes à respectiva categoria profissional, de acordo com o certificado de trabalho ou documento equivalente, ou tendo o trabalhador à procura de primeiro emprego celebrado anteriormente contrato a termo, por um período igual ou superior a 90 dias com outro empregador.

Cláusula 70.ª

(Formação profissional)

1- *a), b), c) e d) (Mantém-se:)*

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 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- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

5- *(Mantém-se.)*

6- *(Mantém-se.)*

7- *(Mantém-se.)*

8- *(Mantém-se.)*

Cláusula 92.ª

(Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 17, de 8 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, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019 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 IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1 - A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV deste contrato.

Tabela salarial I, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 001,00 €
B	876,00 €
C	771,00 €
D	698,00 €
E	665,00 €
F	665,00 €
G	665,00 €
H	665,00 €
I	665,00 €
J	665,00 €

Tabela salarial II, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	730,00 €
E	700,00 €
F	675,00 €
G	671,00 €
H	670,00 €
I	668,00 €
J	667,00 €

Tabela salarial III, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	763,00 €
E	711,00 €
F	675,00 €

G	672,00 €
H	671,00 €
I	669,00 €
J	668,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

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 vigora para o período compreendido entre 1 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.^a deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 025,00 €
B	961,00 €
C	913,00 €
D	850,00 €
E	835,00 €
F	762,00 €
G	695,00 €
H	668,00 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

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 Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

2- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se às empresas e aos trabalhadores da indústria de lanifícios, têx-

teis-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 desta cláusula.

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV; a tabela salarial e o subsídio de refeição constante do anexo V deste contrato aplicar-se-á de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

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 pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ. 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.^a

Princípio geral

As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Contratos a termo

1- A contratação a termo resolutivo pode ser celebrada nos termos previstos na lei, sendo ainda consideradas necessidades temporárias, nomeadamente, as seguintes:

- a) Concentração temporal do período de execução e entrega das encomendas para os principais mercados da empresa;
- b) Substituição de trabalhador que esteja temporariamente a desempenhar outras funções na empresa;
- c) Variação da actividade da empresa resultante da necessidade de recuperar do atraso na execução e entrega de encomendas, nomeadamente devido a atraso no fornecimento de matérias-primas, produtos subsidiários, prestação de serviços industriais por outras unidades fabris, avarias, inundações, ou por outro motivo não imputável ao empregador.

2- O regime do contrato a termo resolutivo é o constante da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 1 desta cláusula, o regime da lei referente a:

- a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
- b) Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- e) Preferência na admissão;
- f) Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- g) Contrato de trabalho sem termo;
- h) Duração do contrato de trabalho a termo;
- i) Renovação de contrato de trabalho a termo certo.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão a termo, com a justificação constante das alíneas a) a c) do número 1 desta cláusula, para o exercício das mesmas funções.

4- O disposto nas alíneas a), b) e c) do número 1 desta cláusula não é aplicável às empresas da indústria de lanifícios.

Nota explicativa

Na previsão da alínea a) do número 1 desta cláusula, pretendem os outorgantes enquadrar, nomeadamente, o exemplo da empresa com uma actividade produtiva constante durante o ano e que, num período concentrado de tempo -, três, quatro, cinco meses, tem uma actividade acrescida de produção e expedição. Exemplificando, será nomeadamente o caso das empresas que têm para determinados mercados o principal destino dos seus produtos, sendo que se refere a encomendas colocadas com antecedência e para serem entregues entre junho e setembro (ou outros períodos do ano)

e implicando que que a organização produtiva labore em ritmo constante durante o ano e a logística/armazém/expedição, nomeadamente, aumenta naquele período do ano a sua actividade ou, igualmente a título exemplificativo, as encomendas para a época de Natal ou para a época de férias que, não tendo uma natureza excepcional, implicam a necessidade de mais trabalhadores para determinadas áreas da empresa.

No âmbito da alínea b) do número 1, pretendem os outorgantes enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de trabalhadores para a substituição de quadros da empresa que sejam, temporariamente, designados para o exercício de outras funções na empresa. Não está em causa a substituição temporária de trabalhador impedido de prestar trabalho, mas o preenchimento do posto de trabalho do trabalhador temporariamente designado para o exercício de outras funções e enquanto não regressa às funções para que foi inicialmente contratado, no âmbito do artigo 120.º do Código do Trabalho.

No âmbito da alínea c) do número 1 desta cláusula, os outorgantes pretendem enquadrar, a título exemplificativo, a necessidade temporária de admissão de alguns trabalhadores para a satisfação da recuperação do prazo de entrega de uma encomenda, nomeadamente pelo atraso no fornecimento de matérias-primas e produtos subsidiários, pelo atraso na prestação de serviços industriais integrantes do ciclo produtivo a cargo de unidades fabris terceiras, e também resultante de avarias, inundações e eventos cujo motivo não seja imputável ao empregador.

Cláusula 5.^a

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:

- 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:

Telefonistas - idade dos 18 anos e habilitações mínimas legais.

Grupo C:

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 dezem-

bro, 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.

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

Cláusula 6.^a

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.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as ações 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.^a

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;
- d) De acordo com a legislação em vigor, até 180 dias para trabalhadores à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, aplicando-se o disposto na alínea a) caso possuam certificado de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar de formação, MODATEX ou CEFOSAP, com a duração prevista e que habilite para o seu desempenho, ou tendo anteriormente desempenhado as funções inerentes à respectiva categoria profissional, de acordo com o certificado de trabalho ou documento equivalente, ou tendo o trabalhador à procura de primeiro emprego celebrado anteriormente contrato a termo, por um período igual ou superior a 90 dias com outro empregador.

Cláusula 9.^a

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.^a

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.^a

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.^a-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 pra-

zo 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.

Cláusula 12.^a

Categories 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.^a

Relatório único

A organização do relatório único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado ao Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, 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.^a

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.^a

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 prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 16.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar o/a trabalhador/a com urbanidade e probidade, afastando quaisquer actos que possam afectar a dignidade do/a trabalhador/a, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis, humilhantes para o/a trabalhador/a, nomeadamente assédio;

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.^a

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.^a

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.^a

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 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início à sexta-feira seja às 22h00 ou 23h00, 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.^a

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.^a

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 descontadas 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.

13- Os trabalhadores que exerçam funções de chefia, nomeadamente encarregados e chefes de secção, cujo horário

de trabalho corresponda ao horário normal e sempre que seja implementado um regime de adaptabilidade nos termos da alínea b) do número 1 desta cláusula, podem ser incluídos no referido plano de adaptabilidade, nos mesmos termos dos restantes trabalhadores.

Cláusula 22.^a

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.^a

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.^a

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.^a-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 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 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.^a

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 semanal 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.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno, para todos os trabalhadores ao serviço das empresas, o trabalho compreendido entre as 20h00 e as 7h00.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar no período compreendido entre as 6h00 e as 24h00.

Cláusula 27.^a

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.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de 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.^a

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 preenchido 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:

$$R_m \times 12 : 52 \times n$$

em que R_m 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.^a

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.^a

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 120 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses.

Cláusula 32.^a

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 20h00 e as 24h00 (segundo turno) será remunerado com 25 % sobre a retribuição normal e o trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 (terceiro turno) será remunerado com 50 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

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.^a

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.^a 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.^a

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.^a 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a e no número 2 da cláusula 57.^a

Cláusula 45.^a

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 junho 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.^a

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.^a

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

Cláusula 47.^a

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.^a

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.^a

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.^a

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido

rido 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.^a

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.^a

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 consecutivas 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.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

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.^a

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 e Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto;

l) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto.

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

Cláusula 54.^a

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.^a

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 *f*) e *l*) do número 2 da cláusula 53.^a, quando excedam 30 dias por ano;

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

e) As por lei assim consideradas.

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

Cláusula 56.^a

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.^a

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.^a e sem prejuízo do disposto nos números 7 e 8 da cláusula 27.^a, não prejudicando o acréscimo do direito ao subsídio de férias.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 58.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 alteração 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 so-

bre 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas

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

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 ou de substâncias psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que prestem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriagues ou que se encontram sob influência de substâncias psicotrópicas, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a detecção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efectuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar,

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 ou do teste de detecção de substâncias psicotrópicas 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, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

7- O trabalhador que apresente, ou se presuma que apresente perante a recusa em efectuar o teste, uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou cujo teste de substâncias psicotrópicas seja positivo, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado, ou da detecção de substâncias psicotrópicas, só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está Apto ou Não apto para o trabalho, independentemente da comunicação para eventuais efeitos disciplinares.

9- Só o médico de medicina no trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado, podem comunicar ao trabalhador por escrito o resultado do teste e que não está apto e impedido de prestar trabalho.

10- Caso seja apurada ou presumida uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ou o estado de influenciado por substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo médico de medicina do trabalho ou por profissional de saúde devidamente habilitado, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da retribuição referente a tal período.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 69.^a

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.^a

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 40 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito nas deslocações a que se refere 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.^a

Grandes deslocações

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

Cláusula 80.^a

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.^a

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.^a

Actividade sindical nas empresas

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

Cláusula 83.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 direcção 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.^a

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 auferirá 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.^a

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.^a

Disposição final

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2009 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 17, de 8 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, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2017 (texto consolidado), 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e 1.^a série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019 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) responsável que dirige e coordena a execução dos serviços de electricidade.

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

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 nos estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a executabilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

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.

Novelira ou enovelira - 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 batido 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 gomaagem 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 sou 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 passam 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 hidroextração 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 secadeira 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.

Mercerizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz 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 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 alfineteadeira 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- Confecção

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 mecanicamente, 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) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

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

tinhas, 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.

Correio(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 cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão 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, trabalhando 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 rectificadores 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 traba-

lhos 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 ligadas 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

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- 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 estampanaria. Pode criar, esboçar, fazer misonetes ou modelos reduzidos e pôrem 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 maqueta 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 maqueta, 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 maqueta 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 produção; 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 inspecciona 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/recursos humanos - 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 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. Monta 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 agrafar, 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 manguieras, ajudante de revestidor de manguieras 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 superiores 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 ultimação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, 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 axminter - 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 confeção.

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) trabalhador(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

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.

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 estamparia, 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) Elaborar 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 mos-

truários 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 enfiamento 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 mercado-

rias 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/recursos humanos - 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 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, 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 €.

Dispenseiro(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 resíduos 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 profissio-

nais 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,

de, 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 fição - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fição, 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 ultimação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela ultimação, 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 fição

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 fição 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 passam na fabricação e encarrega-se também da marcação dos mesmos.

4.4- Tinturaria, ultimização, 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 ultimização 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 ultimização 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- Confeccção:

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 confeccção, 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 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 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 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/recursos humanos - 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 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.

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 serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa 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; planear 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 ordigramas 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 sucessivas 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 informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede atestes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, 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 valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas

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 aprendizagem e respectiva retribuição é o que segue, com exceção 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.

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 coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, 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, podendo eventualmente estenografar.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e 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.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; 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 várias.

Telefonista:

1) 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;

2) As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação 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 recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Servente de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

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 auferem a retribuição mensal do grupo salarial I;

b) Nos dois anos seguintes de permanência na categoria, o ajudante de fogueiro auferem a retribuição mensal do grupo salarial H;

c) No primeiro ano de exercício de funções, o ajudante de electricista do 1.º ano auferem a retribuição mensal do grupo salarial H;

d) No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, auferem 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:

- 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;

- 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
A		
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		
Encarregado/a geral	2	2.2
Encarregado/a geral de armazém	2	2.2
Técnico/a de têxteis técnicos	3.1/4.5	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/recursos humanos	6.1	2.1

Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	6.1	1
C		
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.ª	4.1	5.3
Mandrilador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1.ª	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 1.ª	4.1	4.2
Oficial electricista	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Soldador/a electroarco/oxiacetilénico de 1.ª	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Caldeireiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Fogueiro/a de 1.ª	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.ª	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 2ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Operador/a de máquinas de pantógrafo de 1.ª	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico (mais de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 1.ª	4.1	5.3
Controlador/a de qualidade (até 1 ano)	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 2.ª	4.1	4.2
Metalizador/a de 1.ª	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 1.ª	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 1.ª	4.1	5.3
Calceteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Canteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 1.ª	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Estucador/a de 1.ª	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 1.ª	4.1	5.3
Ladrilhador/a ou azulejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mineiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Marmoritador/a de 1.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 1.ª	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 1.ª	4.1	6.2
Marceneiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Maçariqueiro/a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 1.ª	4.1	6.2
Facejador/a de 1.ª	4.1	5.3
Perfilarador/a de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 1.ª	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 1.ª	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 1.ª	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.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 1.ª	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 1.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	4.1	A
Serralheiro/a civil de 2.ª	4.1	5.3

Serralheiro/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Picador/a de cartões Jacquard	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 1. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a	4.1	5.3
Soldador/a electroarco ou oxiacetilénico de 2. ^a	4.1	5.3
Penteeiro/a de 1. ^a	4.1	5.3
Rectificador mecânico de 2. ^a	4.1	5.3
Caldeireiro de 2. ^a	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 2. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Aplainador/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro de 2. ^a	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. ^a	4.1	5.3
Apontador/a metalúrgico/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Gravador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Montador/a-ajustador/a de máquinas de 3. ^a	4.1	4.2
Metalizador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Assentador/a de isolamentos térmicos os acústicos de 2. ^a	4.1	5.3
Riscador/a de madeiras ou planteador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Calceteiro/a de 2. ^a	4.1	6.2
Canteiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de tosco ou cofragem de 2. ^a	4.1	5.3
Cimenteiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Estucador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Espalhador/a de betuminosos de 2. ^a	4.1	5.3

Ladrilhador/a ou azulejador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Mineiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Marmorizador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de carpintaria de 2. ^a	4.1	6.2
Maquinista de estacaria de 2. ^a	4.1	5.3
Marceneiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Caixoteiro/a de 2. ^a	4.1	6.2
Facejador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Perfilador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra circular de 2. ^a	4.1	5.3
Serrador/a de serra de fita de 2. ^a	4.1	5.3
Armador/a de ferro de 2. ^a	4.1	5.3
Apontador/a (menos de 1 ano)	4.1	5.3
Turbineiro/a	4.1	5.3
Canalizador/a de 2. ^a	4.1	5.3
Carpinteiro/a de limpos de 2. ^a	4.1	5.3
Fresador/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de aparelhos de precisão de 3. ^a	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. ^a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2. ^a	4.1	5.3
Pintor/a de 2. ^a	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Serralheiro/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Torneiro/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Rectificador/a de «flats» de 2. ^a	4.1	5.3
Penteeiro/a de 2. ^a	4.1	5.3
Rectificador/a mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a civil de 3. ^a	4.1	5.3
Serralheiro/a de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a	4.1	5.3
Soldador/a de electroarco ou oxiacetilénico de 3. ^a	4.1	5.3
Caldeireiro de 3. ^a	4.1	5.3
Mandrilador mecânico de 3. ^a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2. ^a	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- calandradeiro/a	3.4	6.2
Cardador/a de tecidos	3.4	6.2
Dobrador/a	3.4	6.2
Decatiçador/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 lavanderia	3.9	5.3
Apontador/a	3.10	5.3
Lubrificador/a	4.1	6.2
Rectificador/a de «flats» de 3.ª	4.1	5.3
Metalizador/a de 3.ª	4.1	6.2
Fogueiro/a de 3.ª	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
Dispenseiro/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
Alfinetador/a ou colador/a	3.10	7.2
Borrifador/a	3.10	6.2
Correio/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 ulimação	2	2.2
Técnico/a de engenharia classe 6	4.4	1
Técnico/a superior área social/recursos humanos	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
Criador/a de moda («designer»)	4.4	1
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.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 2.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 2.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 2.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 2.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 1.ª	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 1.ª	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.ª	4.1	5.3
Fresador/a de 3.ª	4.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3.ª	4.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3.ª	4.1	5.3
Serralheiro/a mecânico de 3.ª	4.1	5.3
Soldador/a de 3.ª	4.1	5.3
Torneiro/a de 3.ª	4.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3.ª	4.1	5.3
Carpinteiro/a de 2.ª	4.1	5.3
Ferramenteiro/a	4.1	5.3
Penteeiro/a	4.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 2.ª	4.1	5.3
Pintor/a de 2.ª	4.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	4.1	A
Turbineiro/a	4.1	5.3
Fogueiro/a de 2.ª	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. ^a	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
Selecionador/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
Dispenseiro/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 ulimação	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/recursos humanos	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
Pentecreiro/a de 1. ^a	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 1. ^a	5.1	5.3
Serralheiro mecânico de 1. ^a	5.1	5.3
Canalizador/a de 1. ^a	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 1. ^a	5.1	5.3
Torneiro/a de 1. ^a	5.1	5.3
Fresador/a de 1. ^a	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 1. ^a	5.1	5.3
Soldador/a de 1. ^a	5.1	5.3
Oficial electricista	5.1	5.3
Fogueiro/a de 1. ^a	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
Pentecreiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Apontador/a metalúrgico	5.1	5.3
Canalizador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Torneiro/a de 2. ^a	5.1	5.3
Fresador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Soldador/a de 2. ^a	5.1	5.3
Carpinteiro de 1. ^a	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trolha de 1. ^a	5.1	5.3
Pintor/a de 1. ^a	5.1	5.3
Pré-oficial electricista do 2.º ano	5.1	A
Mecânico/a de automóveis de 2. ^a	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a	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. ^a	5.1	5.3
Funileiro/a-latoeiro/a de 3. ^a	5.1	5.3
Torneiro/a de 3. ^a	5.1	5.3
Pentecreiro de 3. ^a	5.1	5.3
Fresador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Ferreiro/a ou forjador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Soldador/a de 3. ^a	5.1	5.3
Carpinteiro de 2. ^a	5.1	5.3
Pedreiro/a ou trocha de 2. ^a	5.1	5.3
Pintor/a de 2. ^a	5.1	5.3
Pré-oficial electricista do 1.º ano	5.1	A
Ferramenteiro	5.1	5.3
Turbineiro	5.1	5.3
Mecânico/a de automóveis de 3. ^a	5.1	5.3
Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a	5.1	5.3
Fogueiro/a de 2. ^a	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. ^a	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 ultimação do sector seco	4.4	6.2
Operador/a de máquinas de ultimação 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
Dispenseiro/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 fição e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador/a	4.2	7.2
Operador/a de máquinas de penteação e fição	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fição	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. ^a	5.1
F	
Técnico/a administrativo de 2. ^a	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 I, vigorará de 1 de janeiro de 2021 a 31 de agosto de 2021; a tabela salarial II, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; a tabela salarial III, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e vigorará de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, todas nos termos do anexo IV deste contrato.

Tabela salarial I, de 1 de janeiro a 31 de agosto de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 001,00 €
B	876,00 €
C	771,00 €
D	698,00 €
E	665,00 €

ANEXO V

Sector administrativo

Tabela salarial e subsídio de refeição

F	665,00 €
G	665,00 €
H	665,00 €
I	665,00 €
J	665,00 €

Tabela salarial II, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	730,00 €
E	700,00 €
F	675,00 €
G	671,00 €
H	670,00 €
I	668,00 €
J	667,00 €

Tabela salarial III, de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 para as empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 050,00 €
B	931,00 €
C	830,00 €
D	763,00 €
E	711,00 €
F	675,00 €
G	672,00 €
H	671,00 €
I	669,00 €
J	668,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

1- A tabela salarial vigora para o período compreendido entre 1 de setembro de 2021 e 31 de dezembro de 2021.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro de 2021 e 31 de dezembro de 2021 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de setembro de 2021 a 31 de dezembro de 2021:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 025,00 €
B	961,00 €
C	913,00 €
D	850,00 €
E	835,00 €
F	762,00 €
G	695,00 €
H	668,00 €

Porto, 24 de setembro de 2021.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL):

Luís Carlos Soiusa 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.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 15 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 205/2021, 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 Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Aos dez dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (adiante designada por APdSE) representada pelos membros do conselho de administração, José Carlos Alexandrino Mendes, Carlos Filipe Camelo Miranda de Figueiredo e Luís Manuel Tadeu Marques ao abrigo do poder conferido pelo disposto na alínea *c*) do número 2 do artigo nono e do estatuído na alínea *a*) do número 1 do artigo décimo quarto dos respetivos estatutos e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (adiante designado por SINTAP), representado pelo seu secretário-geral do centro, Gonçalo Miguel Cruz Mendes e pelo secretário nacional José Ribeiro Jacinto Santos, na qualidade de mandatários, acordam entre si,

TÍTULO I

Âmbito setorial

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, aos municípios de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições dos municípios, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas.

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, tem igualmente por objeto o desenvolvimento das atividades acessórias, complementares ou subsidiárias das referidas anteriormente.

TÍTULO II

Âmbito geográfico

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, exerce as atividades relacionadas como seu objeto social na área geográfica dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia.

TÍTULO III

Âmbito profissional

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, terá ao seu serviço no final de 2021 cerca de 79 trabalhadores, distribuídos pelos seguintes grupos de pessoal:

Dirigente e de chefia;
Técnico superior;

Técnico-profissional;
Administrativo;
Operário.

TÍTULO IV

Âmbito pessoal, vigência, denúncia e revisão

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (doravante designada abreviadamente por APdSE) e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência daquele instrumento de regulamentação coletiva.

2- As dúvidas que se suscitarem na interpretação ou aplicação do presente acordo de empresa serão resolvidas nos termos da legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência, denúncia e revisão

1- Este acordo de empresa, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a opção pelas remunerações previstas na tabela salarial e a atribuição dos incentivos pecuniários consideram-se reportadas a 1 de março de 2021.

3- A denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

TÍTULO V

Recrutamento de pessoal

Artigo 3.º

Procedimento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo dirigente da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração (doravante designado abreviadamente por CA).

2- O recrutamento deverá ser efetuado, em primeira instância, internamente, sendo o anúncio publicado através de nota interna definindo-se, de acordo com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga, um período entre os 5 e os 15 dias úteis, para que os trabalhadores procedam à sua candidatura.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para a função, a alternativa passará pelo recrutamento externo. A publicitação do anúncio será efetuada na página da internet e da intranet da APdSE e, pelo menos, num jornal periódico de grande tiragem, local ou nacional,

consoante a exigência do recrutamento. O período de candidatura deverá decorrer igualmente entre os 5 e os 15 dias úteis de acordo com os requisitos definidos para preenchimento da vaga.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria ou grupo profissional, o descritivo da função e o perfil do candidato a recrutar, de acordo com o manual de funções e o manual de competências vigentes na empresa.

5- O anúncio deve enunciar os métodos de seleção a utilizar.

6- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a APdSE poderá, em casos excecionais e devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de reconhecida experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Artigo 4.º

Avaliação

1- Com base nos critérios de seleção, previamente definidos pelo conselho de administração (CA), serão realizados os métodos de seleção.

2- Compete ao júri a elaboração de uma ata, com o projeto de deliberação, a qual será remetida ao conselho de administração a fim de proceder à sua aprovação.

Artigo 5.º

Instrução do processo

1- Compete ao serviço de recursos humanos organizar o processo de recrutamento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior os atos da competência do júri, nomeadamente, a realização das provas de avaliação e a elaboração da respetiva ata.

Artigo 6.º

Notificação

Após a deliberação do conselho de administração, o processo será remetido ao serviço de recursos humanos para posterior notificação dos concorrentes por via eletrónica.

Artigo 7.º

Acolhimento

Compete ao serviço de recursos humanos proceder ao acolhimento e acompanhamento durante o período de integração do novo trabalhador.

Artigo 8.º

Admissão - Habilitações mínimas exigidas

As habilitações mínimas exigidas para admissão na empresa devem respeitar a seguinte tabela:

Data de nascimento	Escolaridade obrigatória
Até 31 de dezembro de 1966	4 anos de escolaridade
Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980	6 anos de escolaridade
A partir de 1 de janeiro de 1981	9 anos de escolaridade
Ano letivo 2009/2010	12 anos de escolaridade

Ano letivo de 2009/2010 - Alunos matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estão sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até 18 anos.

Artigo 9.º

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

TÍTULO VI

Forma de atuação dos stalkolders

Artigo 10.º

Deveres da APdSE

A APdSE deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos deles emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

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

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

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

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a higiene, segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;

f) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou termos da lei;

n) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, dados que traduzam descontos no vencimento auferido desde que não sejam feitos *ope legis* (porque a lei o determina) mas *ope voluntatis* (na sequência de decisão judicial), todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

p) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;

q) Cumprir o estipulado no código de conduta;

r) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

s) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Artigo 11.º

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Desempenhar com pontualidade e eficiência o serviço que lhe seja confiado;

d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os

colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

e) Cumprir as ordens e diretrizes da APdSE, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;

f) Executar os serviços que lhe forem confiados de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;

g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Guardar lealdade à APdSE e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;

j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a APdSE mantenha relações comerciais;

k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da APdSE para direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;

l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;

m) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;

n) Cumprir o estipulado no código de conduta;

o) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Artigo 12.º

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

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

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

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela APdSE de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

TÍTULO VII

Horário de trabalho

Artigo 13.º

Regulamento interno de execução do horário de trabalho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

As obrigações e deveres das partes relativas a este título constam do regulamento interno de execução do horário de trabalho, que faz parte integrante do presente AE como anexo III.

Artigo 14.º

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na APdSE.

Artigo 15.º

Duração semanal e diária do trabalho

1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco 35 (trinta e cinco) horas.

2- O período normal de trabalho diário é de 7 (sete) horas.

Artigo 16.º

Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

a) Domingo, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

a) Sábado, nos horários regulares;

b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

TÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerâncias de ponto

Artigo 17.º

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, 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.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Artigo 18.º

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

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- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que pelo menos sejam gozados dez dias úteis consecutivos.

6- Os superiores hierárquicos só podem autorizar o gozo de férias interpoladas desde que esteja salvaguardado o período de férias seguido conforme o disposto no número anterior.

7- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de duas vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

Artigo 19.º

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias deve ser elaborado, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Artigo 20.º

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Consideram-se feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei e os feriados locais dos concelhos de Seia, Oliveira do Hospital e Gouveia, que serão usufruídos de acordo com o local de trabalho do trabalhador.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observadas, precedendo de deliberação do CA, as tolerâncias de ponto, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro.

TÍTULO IX

Outros direitos e regalias

Artigo 21.º

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pela CA.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas, com resultados positivos da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

Artigo 22.º

Seguro de doença

Aos trabalhadores que não têm acesso aos benefícios e regalias da Direção-Geral de Proteção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE) será assegurado um seguro de doença, como forma de suprir tal facto.

Artigo 23.º

Desconto das quotas sindicais

1- A APdSE respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Artigo 24.º

Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição

por cada dia útil de trabalho efetivo.

2- A APdSE tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário de 6,15 €.

b) Monetário, através de transferência bancária, nos termos e de valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

3- A opção pela modalidade referida na alínea b) do número anterior é do trabalhador, devendo-a manifestar junto do serviço de recursos humanos.

Artigo 25.º

Subsídio de polivalência

1- Aos trabalhadores que aceitem desempenhar tarefas não compreendidas no seu conteúdo funcional é concedido, mediante deliberação do CA, um subsídio pecuniário, no valor máximo mensal até 50,00 €.

2- Este suplemento remuneratório, que é aferido por cada dia útil de trabalho efetivamente prestado em tais condições, não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 26.º

Suplemento remuneratório de abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- Os trabalhadores que exerçam as funções terão direito a um subsídio diário de 4,25 € de abono para falhas.

3- Em caso de ausência, o substituto receberá o referido subsídio em relação ao tempo que durar a substituição.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- A alínea c) do número 3 do artigo 2.º do Código do IRS determina que são considerados rendimentos de trabalho dependente, os abonos para falhas, na parte em que excedam 5 % da remuneração mensal fixa.

Artigo 27.º

Suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade

1- Será atribuído um suplemento remuneratório de 12,50 € por mês, a todos os trabalhadores que, no decurso de um mês de trabalho completo, cumpram, de forma cumulativa, as seguintes condições:

a) Só tenham faltas por conta de férias e por compensação de horas;

b) Compareçam no serviço dentro do horário determinado.

2- A atribuição deste suplemento remuneratório apenas se verifica nos meses em que os trabalhadores estejam ao serviço, havendo direito à sua percepção na situação de faltas dadas no exercício da atividade sindical e em resultado da ocorrência de acidente de trabalho.

3- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 28.º

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores, a quem seja concedida, mediante libertação do CA, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 8 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 5 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades de isenção de horário de trabalho obedecem ao estabelecido no Código do Trabalho.

3- A isenção de horário é extensiva a todas as categorias profissionais, bem como o respetivo suplemento, contudo terá de obedecer às situações de admissibilidade previstas no Código do Trabalho.

4- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

5- O montante identificado na alínea a) e b) do número 1 do presente artigo não poderão ser inferiores aos estipulado no artigo 265.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 29.º

Subsídio de turno - Fixação das percentagens

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total e semanal prolongado;

b) 20 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

3- Este subsídio não é tido em conta para efeitos do cálculo do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 30.º

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

1- Aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de acções ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial, é concedido, mediante deliberação do CA, um suplemento remuneratório.

2- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

Grau elevado

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas

e saneamento, nomeadamente na execução de:

– Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros;

– Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;

– Ramais de saneamento;

– Condutor de máquinas pesadas e de viaturas especiais;

– Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;

– Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;

– Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade.

Grau médio

Aos trabalhadores que exerçam tarefas no setor de águas e saneamento, nomeadamente a execução de:

– Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

– Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

– Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

– Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

– Desmonte de massas rochosas e betuminosas, utilização de equipamentos pneumáticos apropriados;

– Verificação de características da rede através de abertura de caixas de saneamento.

3- Este suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo calculado, em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:

a) 15 % - Grau elevado;

b) 10 % - Grau médio.

4- As referidas percentagens são calculadas tendo por base o salário base do trabalho.

5- A percentagem do presente suplemento remuneratório, será ajustado automaticamente, pela tabela da função pública em vigor.

6- A atribuição deste suplemento às funções referidas no número anterior não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido a outras situações, quando devidamente fundamentadas, mediante prévia deliberação do conselho de administração.

7- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

8- A atribuição deste subsídio está condicionada à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Artigo 31.º

Subsídio de transporte

1- Caso não seja possível a manutenção do local da prestação do trabalho, nomeadamente dos trabalhadores oriundos das Câmaras Municipais de Oliveira do Hospital e de Gou-

veia, sempre que ponderadas as suas necessidades operacionais tal não seja possível, a APdSE compensará o trabalhador, através da atribuição de subsídio diário de 4,25 €.

2- No caso em que ocorra uma alteração do local de trabalho que implique a deslocação do trabalhador em viatura própria e a APdSE lhe faculte o meio de transporte adequado, esta fica desonerada da obrigação prevista no número anterior.

3- A utilização de viatura própria no decorrer trabalho prestado à APdSE, está sujeito à retribuição de um subsídio de transporte equivalente a 0,36 €/km.

4- Os subsídios correspondentes aos números 1 e 3 não podem ser cumulativos.

5- O subsídio correspondente ao número 1 não é aplicável aos cargos dirigentes.

6- Os referidos suplementos são considerados ajudas de custos, sendo obrigatório o preenchimento de ficha de itinerário.

Artigo 32.º

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador terá direito a um subsídio diário, no montante de 4,25 €, que visa compensar a disponibilidade do trabalhador para assegurar a prestação de trabalho fora do horário de trabalho, mediante chamada.

2- Apenas será retribuído o trabalhador, que além do trabalho desenvolvido no horário normal de trabalho, integre «escalas de prevenção» estando disponíveis para, em caso de necessidade, e mediante solicitação dos serviços, procederem às tarefas e funções solicitadas.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 33.º

Despesas de representação

1- Têm natureza compensatória quando são atribuídas para, através delas, diretores e dirigentes custearem os próprios gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem.

2- Têm caráter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com caráter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

– Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 350,00 €.

– Diretor - Valor mensal das despesas de representação: 250,00 €.

– Dirigente de unidade - Valor mensal das despesas de representação: 150,00 €.

3- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Artigo 34.º

Categoria profissional: Conceitos e definições

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Profissão ou categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

c) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico ou mental, com vista a atingir um determinado fim.

Artigo 35.º

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da APdSE, abrangidos pelo presente AE, estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I e das condições de trabalho estabelecidas no mesmo, sendo vedado à empresa atribuir-lhes outras diferentes das previstas no mesmo anexo.

2- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Artigo 36.º

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- Todas as admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento interno ou externo serão feitas para o nível/letra inicial.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente, mediante decisão devidamente fundamentada do CA.

Artigo 37.º

Evolução na carreira: Requisitos mínimos gerais

A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Artigo 38.º

Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer entre categorias profissionais com afinidade funcional que permita a consideração de tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

3- No caso de o trabalhador auferir já remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

4- As regras enunciadas nos números 2 e 3 anteriores poderão não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

5- A produção de efeitos reportar-se-á sempre ao primeiro dia do mês seguinte ao da decisão.

Artigo 39.º

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial

1- A evolução na carreira e a mudança de letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do sistema de avaliação de desempenho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA (SAD), precedendo a notificação dos pontos que tiver obtido naquela avaliação.

2- A mudança de letra, na mesma categoria, abrange todos os trabalhadores da APdSE nos termos do disposto no número seguinte.

3- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte aquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 8 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

- a) Quatro pontos por cada menção máxima;
- b) Três pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;
- d) Zero pontos por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

4- No apuramento do número de pontos para efeitos do disposto no número 3 contam-se os pontos correspondentes à avaliação referente ao ano em que o trabalhador alterou o seu posicionamento remuneratório, contando os pontos sobrantes para o próximo posicionamento remuneratório.

5- Poderão ainda beneficiar de alteração para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, mediante opção gestionária, os trabalhadores da APdSE que tenham obtido, nas últimas avaliações do seu desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Uma menção máxima;
- b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores às máximas; ou
- c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores às referidas na alínea anterior, desde que consubstanciem desempenho positivo.

6- A opção gestionária referida no número anterior dependerá de deliberação favorável do CA e ficará condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito.

7- A alteração do posicionamento remuneratório reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço em cargos dirigentes e de chefia conservam o direito ao lugar de origem, não podendo ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

TÍTULO X

Disposições finais

Artigo 40.º

Trabalhadores em regime de cedência de interesse público Posicionamento na tabela da empresa

Os trabalhadores a prestarem serviço na APdSE, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da Tabela Geral da Função Pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

Artigo 41.º

Atualização da tabela salarial da empresa

1- A tabela salarial da empresa, prevista no anexo II do presente acordo de empresa, será revista automaticamente em função da atualização do Salário Mínimo Nacional (SMN), no valor exato do aumento a que nesse ano diga respeito na seguinte proporção:

- 100 % do aumento do SMN para remunerações até à letra 2 E;
- 60 % do aumento do SMN para remunerações da letra 2 E até à letra 4 F;
- 30 % do aumento do SMN para remunerações acima da letra 4 F.

2- No caso de o aumento salarial definido para a função pública no ano em causa, resultar valor superior ao estipulado no número anterior, prevalece aquele que for favorável ao trabalhador.

Artigo 42.º

Regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA tem um regulamento interno do sistema de avaliação de desempenho, denominado SAD, onde estão definidas as obrigações e deveres das partes relativas a este título.

Artigo 43.º

Regulamentos internos

1- A APdSE promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulga-

dos a todos os trabalhadores através do serviço de recursos humanos.

Artigo 44.º

Competência do pessoal dirigente e de chefia

1- Compete ao pessoal dirigente e de chefia zelar pelo cumprimento do presente acordo de empresa, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

2- Por pessoal dirigente entende-se o que integra as categorias de diretor-geral, diretor e dirigente de unidade.

3- Por pessoal de chefia entende-se o que integra as categorias de coordenador de serviços e chefe de operações.

Artigo 45.º

Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos do(s) sindicato(s) e por igual número de elementos por parte da APdSE e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da APdSE, mediante convocatória de qualquer uma das partes,

notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este último.

Artigo 46.º

Período de vigência

O presente AE vigora pelo prazo de um ano, renovando-se automaticamente pelo mesmo prazo, sem prejuízo da auscultação prévia do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

ANEXO I

Categorias profissionais

Diretor-geral	Coordenador de serviço
Diretor	Chefe de operações
Dirigente de unidade	Administrativo e técnico profissional
Técnico superior	Operário

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1			680,53 €	721,36 €	761,76 €	802,13 €
2	842,24 €	882,67 €	923,27 €	963,90 €	1 004,38 €	1 044,55 €
3	1 085,29 €	1 125,45 €	1 165,96 €	1 206,77 €	1 247,38 €	1 287,73 €
4	1 328,30 €	1 368,81 €	1 409,19 €	1 450,06 €	1 490,66 €	1 530,91 €
5	1 571,47 €	1 612,33 €	1 650,24 €	1 690,67 €	1 731,25 €	1 771,93 €
6	1 812,68 €	1 853,47 €	1 894,25 €	1 934,97 €	1 975,61 €	2 016,11 €
7	2 056,43 €	2 096,53 €	2 137,41 €	2 178,02 €	2 218,32 €	2 258,25 €
8	2 298,89 €	2 339,13 €	2 380,06 €	2 420,52 €	2 460,46 €	2 501,06 €
9	2 541,07 €	2 581,73 €	2 621,75 €	2 662,38 €	2 703,02 €	2 743,49 €
10	2 783,69 €	2 824,24 €	2 864,51 €	2 905,12 €	2 945,45 €	2 986,09 €
11	3 026,45 €	3 067,12 €	3 107,51 €	3 148,18 €	3 188,57 €	3 229,24 €
12	3 269,63 €	3 310,27 €	3 350,62 €	3 391,24 €	3 431,25 €	3 471,50 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + desp. representação	12 F + desp. representação
Diretor	10 F + desp. representação	12 F + desp. representação
Dirigente de unidade	6 E + desp. representação	10 F + desp. representação
Técnico superior	3 D	10 F
Coordenador de serviço	3 C	5 F
Chefe de operações	3 B	5 F
Administrativo e técnico profiss.	1 D	4 D
Operário	1 C	3 D

ANEXO III

Artigo 2.º

Regulamento interno de execução do horário de trabalho da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA

Preâmbulo

Refere a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que são deveres gerais dos trabalhadores:

- a) O dever de prossecução do interesse público;
- b) O dever de isenção;
- c) O dever de imparcialidade;
- d) O dever de informação;
- e) O dever de zelo;
- f) O dever de obediência;
- g) O dever de lealdade;
- h) O dever de correção;
- i) O dever de assiduidade;
- j) O dever de pontualidade.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1- O presente regulamento é elaborado ao abrigo da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e ao abrigo do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

2- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenham funções na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

Período de funcionamento geral e período de atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento geral o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

2- O período de funcionamento geral da APdSE inicia-se às 8h00 e termina às 20h00, de segunda a sexta-feira.

3- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços estão abertos para atender ao público, podendo este período ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

4- O período de atendimento ao público decorre entre as 9h00 e as 16h30.

5- As modalidades referidas no capítulo II do presente regulamento integram cada um dos períodos referidos nos números anteriores, com as especificidades previstas.

Artigo 3.º

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco (35) horas.

2- O período normal de trabalho diário tem a duração de sete (7) horas por dia.

Artigo 4.º

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal previsto no número 1 do artigo anterior.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excecional, não podendo constituir prática corrente.

3- Quando a prestação reiterada dos quinze minutos não configura uma tolerância, mas sim trabalho suplementar, que tenha sido prévia e expressamente determinado, o pagamento é sempre exigível, exceto em situações motivadas por força maior ou sempre que o trabalho seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o serviço, desde que aquelas situações sejam posteriormente justificadas pelo presidente do conselho de administração.

Artigo 5.º

Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas, de forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de 11 horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Artigo 6.º

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do regulamento devem comparecer regularmente ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- Compete ao grupo de pessoal dirigente e de chefia, com funções de coordenação, a verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas áreas respetivas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso justificado pelo trabalhador, deve ser apresentada justificação a respetivo superior hierárquico e ser efetuado no suporte de controlo eletrónico.

8- A prestação de serviço externo e a frequência de cursos de formação profissional, devidamente autorizadas, são inscritas no registo após confirmação pelo superior hierárquico.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado pelos trabalhadores é calculado mensalmente com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e justificações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de

falta, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

11- Pela assiduidade e pontualidade o trabalhador que não esteja no regime de isenção de horário de trabalho, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos previstos no acordo de empresa.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Artigo 7.º

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento determinados no artigo 2.º deste regulamento.

2- Nesta definição a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Artigo 8.º

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das atividades exercidas pode-se optar por uma ou mais do que uma das seguintes modalidades de trabalho:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfásado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

2- Horário flexível é o que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho escolhendo as horas de entrada e de saída. Na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA é adotado pelos que têm o regime de isenção de horário de trabalho total, sujeito, contudo, às seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento do serviço, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) Sem prejuízo de casos excecionais, devidamente justificados, é obrigatório o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

c) A prestação não poderá exceder as 10 horas diárias e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparência às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do período normal de funcionamento do serviço;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido semanalmente, conforme refere o acordo de empresa; contudo, as compensações dos débitos de tempo de trabalho podem ser efetuadas até ao final de cada mês;

e) O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho (sete horas), quando o período normal de trabalho é de sete horas;

f) Assim, se o débito for até 3,5 horas a marcação de falta corresponderá a meio dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta. A marcação das faltas é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

g) O excesso de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, tendo como limite um máximo de sete horas por mês.

3- A modalidade normal de horário de trabalho diário na Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

4- Horário rígido é o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso. O horário rígido geralmente praticado é o seguinte:

a) Nos serviços de regime de funcionamento comum que encerram ao sábado e ao domingo, com 7 horas por dia das 9h00 às 17h00.

5- Horário desfasado é o que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

6- Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho. O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a seis horas. Esta modalidade de horário de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

7- Nos termos do disposto no número anterior, pode ser adotado, nos casos previstos na lei, o horário específico de jornada contínua, bem como, em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo os progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circuns-

tâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

8- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Artigo 9.º

Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a APdSE.

Artigo 10.º

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos de direção, chefia de serviço, chefia de setor e chefia de operações gozam de isenção de horário de trabalho na modalidade de isenção de trabalho total.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho outros trabalhadores, mediante deliberação do conselho de administração, sem prejuízo das condições de admissibilidade previstas no CT.

3- A isenção de horário de trabalho deverá ser aplicável aos trabalhadores indicados, mediante celebração de acordo escrito com a Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA.

4- A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa.

5- Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida por lei.

6- Os trabalhadores que usufruem da contrapartida remuneratória deste regime não têm direito ao suplemento remuneratório de assiduidade e pontualidade previsto no acordo de empresa.

7- Os trabalhadores com a modalidade de isenção de horário de trabalho total, que, de acordo com a legislação em vigor, consiste na «não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho», não podem ser compensados quando realizem trabalho suplementar durante a semana de trabalho.

8- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

9- No seguimento do disposto no número anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e ainda que se enquadrem na modalidade prevista no número 7 deste artigo, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar.

10- A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:

a) Relativamente a trabalhadores titulares de cargos dirigentes;

b) Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

Artigo 11.º

Alteração do horário de trabalho

Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

CAPÍTULO III

Mapas de horário de trabalho

Artigo 12.º

Mapa de horário de trabalho

1- A Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA, procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em local de trabalho a que respeita, em lugar bem visível.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

4- O horário de trabalho dos motoristas é colocado nas viaturas e disponível para consulta. Não está autorizado a conduzir viaturas o trabalhador que não integre o mapa de horário de trabalho ali colocado.

Artigo 13.º

Registo do trabalho suplementar

1- É obrigatório o registo do trabalho suplementar realizado, nos termos do artigo 231.º do CT.

2- O registo do trabalho suplementar deve conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento, os períodos do descanso compensatório quando devidos, e o visto do trabalhador.

3- O registo efetuado no impresso referido no número anterior deve ser o mesmo que foi realizado no sistema de relógio de ponto informático devendo este encontrar-se permanentemente atualizado, sem emendas ou rasuras, de acordo com os números 2 e 4 da Portaria n.º 609/2009, de 5 de junho.

CAPÍTULO IV

Trabalho suplementar

Artigo 14.º

Fundamentos e limites à prestação de trabalho suplementar

1- Considera-se que o trabalho suplementar é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, ficando fora deste conceito os tempos correspondentes a:

a) Trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas ou feriado, quando haja acordo entre a APdSE e o trabalhador;

c) Tolerância de 30 minutos para terminar tarefas, operações, transações iniciadas e não concluídas na hora do término da jornada de trabalho, desde que revista caráter excecional;

d) Formação profissional, desde que não exceda as duas horas diárias;

e) Trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham a autorização do superior hierárquico e que sejam observados os limites diários de duração do trabalho suplementar, nomeadamente o limite das duas horas nos dias normais de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalho suplementar fica limitado ao máximo de 200 horas anuais.

5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado e autorizado pelo presidente do conselho de administração.

7- O trabalho suplementar, independentemente do fundamento subjacente à sua prestação, confere ao trabalhador direito a um acréscimo remuneratório, bem como, em certos casos, ao correspondente descanso compensatório, conforme se encontra disposto na lei.

Artigo 15.º

Bolsa de horas

1- O trabalho suplementar prestado, pode por acordo e por iniciativa do trabalhador poder ser acumulado em bolsa de horas a gozar a título de compensação em tempo.

2- Caso opte por esta modalidade, o trabalhador terá de preencher impresso adequado para o registo do trabalho suplementar.

3- Os limites anuais para o trabalho suplementar, incluem os que são objeto de prestação pecuniária, quer os que acumulam na bolsa de horas.

4- A APdSE garante os registos e cálculo das horas realizadas, gozadas e em saldo de cada trabalhador.

3- A compensação em tempo, terá de ser gozada obrigatoriamente no ano em causa.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 16.º

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e a Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Artigo 17.º

Revogação, dúvidas e casos omissos

1- São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente regulamento.

2- As dúvidas da aplicação das presentes normas serão resolvidas por despacho da Direção de Administração e Fi-

nanças (DAF), podendo delegar no serviço de recursos humanos.

Artigo 18.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor simultaneamente com a entrada em vigor do AE que integra e podendo ser revisto anualmente, auscultado previamente o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

O conselho de administração da Águas Públicas da Serra da Estrela, EIM, SA:

José Carlos Alexandrino Mendes.

Carlos Filipe Camelo Miranda de Figueiredo.

Luís Manuel Tadeu Marques.

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

Gonçalo Miguel Cruz Mendes.

José Ribeiro Jacinto Santos.

Depositado em 18 de outubro de 2021, a fl. 171 do livro n.º 12, com o n.º 206/2021, 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 Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul - SITECIS - Cancelamento

Por sentença proferida em 17 de junho de 2020 e transitada em julgado em 9 de julho de 2020, no âmbito do Processo n.º 7670/19.4T8STB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Setúbal - Juízo do Trabalho de Setúbal - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul - SITECIS, foi declarada ao

abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção, desde 29 de outubro de 2010.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Independente dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Informática e Serviços da Região Sul - SITECIS, efetuado em 23 de julho 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Uzina da Publicidade, L.^{da}, representante: António Guimarães Roquette.

Vice-presidente - APAME - Associação Portuguesa das Agências de Meios, representante: Alberto Rui de Abreu Pereira.

Vice-presidente - Nossa - Agência de Comunicação, L.^{da}, representante: Duarte de Avillez Durão.

Vogal - Fuel - Publicidade, L.^{da}, representante: Pedro da Nóbrega e Sousa Santana Carlos.

Vogal - Fullsix Portugal - Marketing Interactivo, SA, representante: Erik Benjamin Lassche.

Vogal - Opal - Publicidade, SA, representante: Bruno Alfredo Pinto Rente.

Vogal - Young & Rubicam (Portugal) - Publicidade, Unipessoal, L.^{da}, representante: Rodrigo Alexandre Prates Freixo.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bosch Termotecnologia, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebi-

da na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de outubro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Bosch Termotecnologia, SA:

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os

colaboradores signatários informam V. Ex.^{as}, que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Bosch Termotecnologia, SA, com sede na Av. Infante D. Henrique, Lt. 2E - 3E, 1800-220 Lisboa, no dia 5 de novembro de 2021.»

(Seguem as assinaturas de 321 trabalhadores.)

Umbelino Monteiro, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada,

recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de outubro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Umbelino Monteiro, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 14 de dezembro de 2021, será realizado 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, de 10 de setembro.

Empresa: Umbelino Monteiro, SA.
Morada: Rua do Arieiro n.º 72, 3105-218 Meirinhas.»

(Seguem as assinaturas de 106 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Loures - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Loures, realizada em 16 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021.

Efetivos	CC
Lina Maria Martins Pereira Conde	07303988
Sara Rodrigues Jorge de Araújo Tinoco	11704370
Ivan Martins Gomes	13446142
Emanuel Oliveira Duarte	12281593
Maria Carlos Simão Martins dos Santos	11233890
Isabel Maria Nascimento Crisóstomo Antunes	09601500
Patrícias Santos Carvalho Neves	11316042

Suplentes	CC
Sérgio Manuel Carvalho Teixeira	11644529
Cristina Maria de Almeida Lucas	7378445
Carlos André Costa Rodrigues	11672499

Isabel Maria Ferreira Lopes Vilhena	0449154
Hugo Miguel Gonçalves Bernardo	12162887
Coralia Antunes Simões	7115777
Carla Maria Lapa Alexandre Correia	7720780

Registado em 15 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 153 do livro n.º 1.

Exide Technologies, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies, L.ª, realizada em 14 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2021.

Efetivos	CC
Sérgio Miguel da Silva Gomes	12667550
Pedro Miguel Amorim Barata	13535210
André Diogo Dias Carvalho	15018030
Pedro Alexandre Pais Freire	13016442

Suplentes	CC
Hugo Alexandre Lopes	32108006
Cândido Manuel Conceição Pires	12618163
Ana Cristina Freitas Câmara	10852855
Mário Luís Conceição Isidoro	12624863

Registado em 13 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 153 do livro n.º 1.

CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM, realizada em 28 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos	CC
Joaquim Paulo Teixeira de Oliveira	10156643
Daniel José Guerra Silva	11941211
Rui Jorge da Silva Pontes	9493895
Maria da Conceição Diogo Batateiro	8873966

Suplentes	CC
Artur Fernando de Sousa Oliveira	6977327
Sofia Alexandra Peixoto de Castro Guimarães	105079663
Filipe Miguel Oliveira Silva	11769268
Alfredo Fernando Soares Ribeiro	7718244

Registado em 18 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 68, a fl. 154 do livro n.º 1.

Câmara Municipal do Porto - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto, realizada em 30 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

Efetivos:

António José Pereira.
Carlos Alberto Moreira da Silva Santos.
Joana Maio Redes.
João Paulo da Rocha Guimarães.
José Carlos Rocha da Silva.
Cristina Maria Abreu Dias.
Vítor Fernando Monteiro Oliveira.

Suplentes:

Fábio Moreira Teixeira.
Alice Maria Saraiva Valente Barros.
Paulo Jorge Rodrigues Mendes.
Márcia Raquel Pereira Carvalho.
Ana Monteiro de Sousa.
João Marcelo Maio Nogueira Bastos de Almeida.
Fábio Filipe Ferreira da Silva.

Registado em 18 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 67, a fl. 154 do livro n.º 1.

ADG - Águas de Gondomar, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADG - Águas de Gondomar, SA, realizada em 1 de outubro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021.

Efetivos	CC
António Paulo Santos Barbosa	8484531
Luísa da Graça B. Silva Sousa	7676976
Tiago Noel da Rocha Vieira	12581889

Suplentes	CC
Delfim Fernando Sousa Ferreira	9085572
Cátia Maria da Rocha Vieira	12168668
Paulo Nuno Neves da Silva	10640974

Registado em 18 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, a fl. 154 do livro n.º 1.

Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a se-

gurança e saúde no trabalho na empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, realizada em 22 de setembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

Efetivos:

Mário Jorge Caldeira Costa Aleixo.
João Manuel Carvalho Martins Cardoso.
Lauro da Conceição Nogueira.

Suplentes:

Bruno José Leal Joaquim.
Francisco Carlos Carvalho Martins Cardoso.
Fernando José Correia Calhaço.

Registado em 19 de outubro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 154 do livro n.º 1.