REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
gep Gabinete de Estratégia e Planeamento

Boletim do Trabalho e Emprego

29 março 2024 | n.º 12 | Vol. 91
Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aguiar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

– Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Eleição 21

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ 22

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra 24
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e za Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 26
– 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 120
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras 214

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outra 217
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado 221
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global 250
- Acordo de empresa entre a Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras 293

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração 296

II – DIREÇÃO:

- SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Eleição 314
- Associação Sindical dos Profissionais de Inspecção Tributária e Aduaneira - APIT - Eleição 320
- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Retificação 321

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação de Transportes de Mercadorias - ATM - Cancelamento 323

II – DIREÇÃO:

- AES - Associação de Empresas de Segurança - Eleição 324
- Associação da Hotelaria de Portugal - AHP - Substituição 325
- Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição 326
- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição 327

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.da (anteriormente denominada REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, Unipessoal L.da) - Eleição 328
- Universidade de Aveiro - Eleição 329

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Fundação Casa da Música - Convocatória 330
- Europastry Portugal, SA - Convocatória 331

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da - Eleição 332

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: dsrcot@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:

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

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

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

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aguiar e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Aguiar presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Aguiar, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3(três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 101/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 1 de agosto de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
b) Jornada Contínua;
c) Trabalho por Turnos;
d) Horário Flexível;
e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
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;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 19.ª

Período experimental

1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o EP obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:

i) Proceder, na conceção 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 proteção;

ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos agronomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

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

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou 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 atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1(um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP 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 de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

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

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

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

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.ª

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador.

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Évora, 1 de março de 2024.

Pela Freguesia de Aguiar:

Sr. *Rosinda de Fátima Bandarra Gaio*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Aguiar.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr.ª *Maria Antónia Cara Linda dos Santos de Sousa Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 13 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2024, a fl. 65, do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro - Eleição em 21 de fevereiro de 2024, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Ana Rita Gonçalves Martins Mendes.
Eduardo Filipe Machado Rodrigues da Costa.
Maria Helena Costa da Silva.

Suplentes:

António José Fonseca Vieira.
Maria de Lurdes Alves Pimenta Mano Ferreira.
Elsa Teodoro dos Santos.

Registado em 13 de março de 2024, nos termos da alínea *b)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2024, a fl. 17 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

O contrato coletivo entre Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Industrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dedicam ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na mesma área geográfica e âmbito de setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações 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)* 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 de 2021 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 27 235 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 62,6 % mulheres e 37,4 % homens. De acordo com os dados da amostra, verifica-se que para 6704 TCO (24,62 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 20 531 TCO (75,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % 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.

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 re-

ferida 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 47, de 16 de novembro de 2023, ao qual a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE deduziu oposição alegando, em síntese, a sua autonomia sindical e a existência de contratação coletiva própria que no seu entender é mais favorável.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando que o âmbito de aplicação previsto na portaria de extensão abrange relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela federação sindical oponente.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, 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 Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade abrangidas pela convenção, que exerçam a sua atividade no território nacional, 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 previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

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 novembro de 2023.

15 de março de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

O CCT para a indústria de moagens de trigo, milho e centeio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (…)
2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 66.ª

(Subsídio de alimentação)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,80 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

(Retractivos a 1 de janeiro de 2024)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista Engenheiro alimentar	900,00 € (a)
II	Ajudante de moleiro Oficial eletricista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro escriturário	880,00 €
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Segundo escriturário	865,00 €

IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	850,00 € (b)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	840,00 €
VI	Empacotador Servente de limpeza Aprendiz Vendedor	830,00 €

(a) Aumento para 920,00 euros.
(b) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 10 de janeiro de 2024.

Pela ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados:

Dina Maria Mendes Costa, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes, mandatária.
Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

– Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
– Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
– Sindicato dos trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
– SINTAB - Sindicato dos trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
– STIANOR - Sindicato Nacional dos trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
– Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
– SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 79/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *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 (texto consolidado), *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 (texto consolidado), *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 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023.

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 pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e sindicatos outorgantes.

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 do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 11.ª

Denúncia

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

4- (*Mantém-se.*)

Cláusula 56.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição considerando o período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo do disposto o número 4.

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina a perda da retribuição correspondente ao dobro das horas de ausência, sem prejuízo do disposto no número 5.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão consideradas as ausências injustificadas a partir da quarta, inclusive.

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 no *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 (texto consolidado), *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 (texto consolidado), *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 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023 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 II

Condições particulares dos aprendizes - Condições particulares dos ajudantes - Carreira profissional

II - Ajudantes

É eliminada a referência a «jardineiro».

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	886,00 €
E	856,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	919,00 €
E	867,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € 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 janeiro e 31 de dezembro de 2024.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 181,00 €
B	1 117,00 €
C	1 069,00 €
D	1 006,00 €
E	991,00 €
F	918,00 €
G	851,00 €
H	825,00 €

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 do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

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)* 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(a)rmazém/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 ás 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 (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 acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 8.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 30 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

1- 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;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade prevista na alínea *f)* do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho e alínea *e)* do número 1 da cláusula 14.ª

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.

§ 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:

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

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 descaso 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 até15 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 usufrui-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 a12 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 consecutivos, por altura do casamento;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;

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

f) 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;

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

h) 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;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos da lei;

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

o) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.

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 54.ª-A

Prova do motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada 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 *l)* e *n)* 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 *m)* do número 2 da cláusula 53.ª;

e) As por lei assim consideradas.

3- No caso previsto na alínea *f)* do 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 *j)* 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- No caso previsto na alínea *i)* do número 2 da cláusula 53.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: quatro dias por mês aos membros da direcção constantes no número 1 da cláusula 89.ª; cinco horas por mês para os delegados sindicais ou oito horas por mês caso façam parte da comissão intersindical, ou fazendo-o, constantes 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 considerando o período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número 4.

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.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina a perda da retribuição correspondente ao dobro das horas de ausência, sem prejuízo do disposto no número 5.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão consideradas as ausências injustificadas a partir da quarta, inclusive.

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 dispo 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 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 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 indiciem 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 apresenta 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 cumulação 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 relativas 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 aufere 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 no *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 (texto consolidado), *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*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *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 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023 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 sobas 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. Pesquiza 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.

Noveleira ou enoveleira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

Operador(a) de cops - É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os *cops* metálicos.

Operador(a) de extrusão - É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

Penteador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

Pesador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

Preparador(a) de carga de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as do porta-material, antes e depois do tingimento.

Preparador(a) de lotes - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Recolhedor de cotão - É o(a) trabalhador(a) que retira o cotão das máquinas, colocando-o em paletas.

Recuperador(a) de cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão 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 conduzas máquinas de texturizar.

Torce - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

3.3- Tecelagem

Atador(a) de teias e filmes - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

Bobinador(a) ou encarretador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

Embalador(a) de órgãos - É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos da urdideira, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.

Encolador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

Enfiador(a) de máquinas «Cotton» - É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas «*Cotton*».

Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «Jacquard» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas «Cotton» «Ketten» e «Raschel» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizada 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.

Decatiçador(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.

Enceradora(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 rámula secadeira com *foulards* de impregnação e as combinaçõesde 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 humidificação da seda.

Medidor(a) ou enroladora(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 conduzas 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 conduzo sanfor.

Secador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Tesourador(a) ou tosqueador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos.

Tintureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

Tufador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

Vaporizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar; polimerizar ou fixar.

3.5- Estamparia

Estampador(a) ao quadro ou ao rolo manual ou pistola - É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.

Lavador(a) de quadros ou de mesas - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira.

Reforçador(a) de quadros - É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça, ou retoca os quadros de estamparia.

3.6- 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 gatores de seda e mergulha-os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira-os para serem colocados em centrifugadores.

Borrifador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos.

Carregador(a) de contínuos e torces - É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

Colocador(a) de fitas - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

Colocador(a) de lamelas - É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

Correeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

Desfiador(a) ou separador(a) - É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

Engomador(a) de fitas - É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

Ensacador(a) de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

Escolhedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que limpa os gatores 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, hidroestractores 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 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 qualqueroutra 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 marmorite.

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 coma garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

Perfilador(a) - É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

Serrador(a) de serra circular - É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador(a) de serra de fita - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

Armador(a) de ferro - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

Apontador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

Condutor(a)-manobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Turbineiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

4.2- Caldeiras

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

4.3- Tratamento de águas

Controlador(a) de águas - É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

Vigilante de águas - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

4.4- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

Motorista de pesados - É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

Motorista de ligeiros - É o(a) trabalhador(a) que tema 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 estamparia. 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 maqueta, 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 comas 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 superioras 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 executaras 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, sãos 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 preveniras doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos 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 eficien-

te 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 €.

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.

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 mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos: A categoria profissional de montador(a) da área 3.11 é substituída por operador(a) de máquinas de acolchoar.

Encapadora/forradora - Grupo H;
Monitor(a) - Grupo F;
Pantografista - Grupo F;
Servente - Grupo I;
Arquivador-heliográfico - Grupo H;
Revestidor de mangueiras - Grupo H;
Ajudante de revestidor de mangueiras - Grupo I;
Chefe da secção de gráficos - Grupo D;
Chefe da secção de cartonagem - Grupo E.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

ANEXO I-A

Categorias profissionais

Tapeçaria

Área 1 - Direcção

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

Área 2 - Chefias superiores e intermédias

Encarregado(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

Encarregado(a) de fogueiro - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sobas 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 superioras 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- Confecção

Apanhador(a) - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

Brunidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção.

Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

Empacotador(a) - É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

Estendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

Operador(a) das máquinas de corte - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

Prensador(a) ou enformador(a) - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

Rematador(a) - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Revistador(a) - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

Recortador(a) ou enrolador(a) - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

4 - Área de apoio à produção

4.1- Manutenção

Serralheiro(a)-afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a) - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a) - É o(a) trabalhador(a) que utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a) - É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

Ferramenteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferreiro(a) ou forjador(a) - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

Apontador(a) metalúrgico - É o profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Penteeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

Pedreiro(a) ou trolha - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor(a) - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Carpinteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

Turbineiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

Reparador/preparador(a) de pentes - É o(a) 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(a)rmador(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(a)rmador de teares - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

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- 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

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) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.5- Gabinete técnico e de planeamento

Copista - É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

Picador(a) de cartões - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

Controlador(a) de produção/fabricação - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

Controlador(a) de qualidade - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

Agente de tempos e métodos - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

Cronometrista - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Agente de planeamento - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

Planeador(a) - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

Analista - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

Condicionador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a) - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Pesador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

Seleccionador(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

Confeccionador(a) de cartazes - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

Empregado(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

5 - Área comercial

5.1- Lojas e serviços externos

Vitrinista - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

Caixeiro(a)-chefe - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

Arrumador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

Assentador(a) de alcatifas - É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas - É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

5.2- Armazém

Empregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

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

Operador(a) de máquinas de enfardar - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

Apartador(a) de fios - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

Arrumador(a)-embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

5.3- Compras, vendas e *marketing*

Inspector(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

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

6 - Áreas complementares

6.1- Segurança, higiene e saúde

Médico(a) do trabalho - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) superior da área social/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, sãos 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 sãos 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 afazer 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 paquete 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 superioras compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Chefe de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

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

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

Adjunto(a) do chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

Adjunto(a) de fabricação/controlador(a) - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Chefe de serralharia - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as) - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

Chefe de lubrificação - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

Técnico(a) de cardação ou fiação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de penteação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de tinturaria - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

Técnico(a) de 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 fiação

Aparateiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

Preparador de lotes de cardação - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias--primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Fiandeiro - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

Mescladorr(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 fiação - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparaçãode fios.

Operador(a) de máquinas de penteação e fiação - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar umaou 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 funcionaruma 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.

Debruador(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 comas instruções recebidas.

Acabador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

Enfiador(a) - É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

4.6- Confecção

Brunidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

Rematador(a) - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Área 5 - Apoio à produção

5.1- Manutenção

Afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

Serralheiro(a)-afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a) - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a) - É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de 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

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.

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 estamparia, 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; coordena-

ção da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; 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 executaras 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, sãos 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 sãos 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 produto 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 mantêm 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, encaminha-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 ordinogramas 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 comas 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:

	Retribuição/meses		
Idade de admissão	RMMG	Remun. categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG - Retribuição mínima mensal garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

II - Ajudantes

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas *Saurer* e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, 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 aufere a retribuição mensal do grupo salarial I;

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

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

d) No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, aufere 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 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
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 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
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)-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 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 maquinas 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 maquinas de confecção automáticas	3.6	5.3
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2
Maquinista de maquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou «*soutache*»	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Oficial de mesa	3.7	6.2
Oficial de roda	3.7	6.2
Cerzidor(a)	3.8	5.3
Operador(a) de máquinas de acolchoar	3.11	6.2
Operador(a) de ar condicionado	4.1	6.2
Operador(a) não especializado	4.1	6.2
Rectificador(a) de rolos de pressão	4.1	6.2
Solaineiro(a)	4.1	6.2
Substituidor(a) de viajantes e anéis	4.1	6.2
Soldador(a) por alta frequência	4.1	6.2
Controlador(a) de águas	4.3	6.2
Vigilante de águas	4.3	6.2
Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Distribuidor(a)	5.2	7.1
Operador(a) de pontes rolantes	5.2	5.3
Enfardador(a) mecânico ou manual	5.2	6.2
Confeccionador(a) de amostras e cartazes	5.3	5.3
Recolhedor(a) de amostras	5.3	6.2

Despenseiro(a)	6.3	5.4
Empregado(a) de balcão	6.3	6.2
Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.2
Vigilante	6.5	6.1
Operador(a) manual	6.6	6.2
Cartonageiro(a)	6.6	6.2
Operador(a)	6.6	6.2
Saqueiro(a)	6.6	6.2
I		
Limpador(a) de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Recolhedor(a) de cotão	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 cotão ou desperdícios	3.10	7.2
Colocador(a) de fitas	3.10	6.2
Colocador(a) de lamelas	3.10	6.2
Limpador(a) de máquinas	3.10	7.2
Desfiador(a)-separador(a)	3.10	7.2
Armador(a) de liços	3.10	6.2
Alfinetedor(a) ou colador(a)	3.10	7.2
Borrifador(a)	3.10	6.2
Correeiro(a)	3.10	6.2
Engomador(a) de fitas	3.10	7.2
Lavador(a)	3.10	7.2
Prensador(a) de meadas	3.10	6.2
Repinador(a)	3.10	6.2
Transportador(a)	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador(a) de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador(a) de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro(a)	6.2	7.1
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	6.1
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 ultimação	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
Seleccionador(a) de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador(a)	4.5	6.2
Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador(a)-embalador(a)	5.2	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Porteiro(a)	6.2	7.1
Despenseiro(a)	6.3	5.4
Empregado(a) de balcão	6.3	6.1
Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro(a) manual (acabador(a))	3.2	6.2
Alimentador(a) de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador(a)	3.3	6.2
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador(a) de trapos e desperdícios	3.3	7.2
Vaporizador(a)	3.3	7.2
Cortador(a) de capachos	3.3	6.2
Operador(a) não especializado	4.1	7.2
Transportador(a)	4.3	7.2
Picador(a) de cartões	4.5	6.2
Empregado(a) de amostras	4.5	7.1
Distribuidor(a)	5.1	7.2
Embalador(a)	5.2	7.2
Apartador(a) de fios	5.2	7.2
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	7.2
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 ultimação	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
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
Penteeiro(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
Penteeiro 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 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
Despenseiro(a)	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1
I		
Contínuo(a)	1	7.1
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador(a) de escolha	4.1	7.2
Apartador(a) de lãs	4.1	7.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios	4.1	7.2
Repassador(a) de lãs	4.1	7.2
Vaporizador(a)	4.2/4.4	7.2
Movimentador(a)	4.2/4.3/4.4	7.2
Operador(a) de máquinas de fiação e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador(a)	4.2	7.2
Operador(a) de máquinas de penteação e fiação	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação	4.2	6.2

Estampador(a) de penteado	4.4	7.2
Lavador(a) de penteado	4.4	7.2
Transportador(a)	4.4	7.2
Desbarrador(a)	4.4	6.2
Esbicador(a)	4.4	6.2
Lavador(a) ou fixador(a)	4.4	6.2
Acabador(a)	4.5	6.2
Operador(a) não especializado(a)	5.1	7.2
Empregado(a) de amostras	5.5	7.1
Apartador(a) de fios	6.2	7.2
Porteiro(a)	7.2	7.1
Empregado(a) de balcão	7.3	6.1
Copeiro(a)	7.3	6.1
Empregado(a) de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro(a)	7.4	6.2
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 a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	886,00 €
E	856,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	919,00 €
E	867,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € 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 janeiro e 31 de dezembro de 2024.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 181,00 €
B	1 117,00 €
C	1 069,00 €
D	1 006,00 €
E	991,00 €
F	918,00 €
G	851,00 €
H	825,00 €

Porto, 26 de fevereiro de 2024.

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.
Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

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 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 82/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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), 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 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 23, de 22 de junho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2023.

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 do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

3- (*Mantém-se.*)
4- (*Mantém-se.*)
5- (*Mantém-se.*)
6- (*Mantém-se.*)
7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 11.ª

Denúncia

1- (*Mantém-se.*)
2- (*Mantém-se.*)
3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.
4- (*Mantém-se.*)

Cláusula 56.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição considerando o período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo do disposto o número 4.
2- (*Mantém-se.*)
3- (*Mantém-se.*)
4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina a perda da retribuição correspondente ao dobro das horas de ausência, sem prejuízo do disposto no número 5.
5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão consideradas as ausências injustificadas a partir da quarta, inclusive.

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 no *Boletim 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, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2023 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 II

Condições particulares dos aprendizes - Condições particulares dos ajudantes - Carreira profissional

II - Ajudantes

É eliminada a referência a «jardineiro».

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

1- A tabela salarial I, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	886,00 €
E	856,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	919,00 €
E	867,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € 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 janeiro e 31 de dezembro de 2024.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 181,00 €
B	1 117,00 €
C	1 069,00 €
D	1 006,00 €
E	991,00 €
F	918,00 €
G	851,00 €
H	825,00 €

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, 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 do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II do anexo IV, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; a tabela salarial do anexo V, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e

aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria (sector administrativo); o subsídio de refeição, constante do anexo IV e V, aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

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(a)rmazém/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 ás 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 (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 acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 8.ª

Contratos por tempo indeterminado

1- 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) 180 dias, para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

3- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior, é reduzido consoante a duração do estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma actividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

4- O período experimental previsto na alínea *d)* do número anterior é reduzido para 90 dias, caso o trabalhador à procura de primeiro emprego ou o desempregado de longa duração, possuam certificado de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado em centro protocolar de formação, MODATEX ou CEFOSAP.

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 30 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 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

1- 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;

k) Obstar a que o trabalhador exerça outra actividade profissional, salvo com base em fundamentos objectivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade prevista na alínea *f)* do número 1 do artigo 128.º do Código do Trabalho e alínea *e)* do número 1 da cláusula 14.ª

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:

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

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:

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

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 descaso 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 até15 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 usufrui-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 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 a12 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 consecutivos, por altura do casamento;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta não incluídos na alínea anterior;

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;

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

f) 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;

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

h) 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;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, no desempenho das suas funções;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas em virtude de doação de sangue, nos termos da lei;

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

o) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.

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 54.ª-A

Prova do motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada 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 *l)* e *n)* 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 *m)* do número 2 da cláusula 53.ª;

e) As por lei assim consideradas.

3- No caso previsto na alínea *f)* do 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 *j)* 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- No caso previsto na alínea *i)* do número 2 da cláusula 53.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição: quatro dias por mês aos membros da direcção constantes no número 1 da cláusula 89.ª; cinco horas por mês para os delegados sindicais ou oito horas por mês caso façam parte da comissão intersindical, ou fazendo-o, constantes 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 considerando o período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo do disposto no número 4.

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.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina a perda da retribuição correspondente ao dobro das horas de ausência, sem prejuízo do disposto no número 5.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, serão consideradas as ausências injustificadas a partir da quarta, inclusive.

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 dispo 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 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 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 indiciem 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 apresenta 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 cumulação 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 relativas 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 aufere 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 no *Boletim 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, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2019, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2021 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2023 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 sobas 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. Pesquiza 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.

Noveleira ou enoveleira - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de fazer novelos.

Operador(a) de cops - É o(a) trabalhador(a) que controla e repara os *cops* metálicos.

Operador(a) de extrusão - É o(a) trabalhador(a) que prepara as matérias-primas, conduz a máquina, procedendo a todas as regulações necessárias, limpa e afina os órgãos necessários ao fabrico, assiste e ajuda nas reparações, faz a expedição dos produtos obtidos e colhe elementos referentes ao fabrico.

Penteador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de pentear.

Pesador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa ou mede e faz os respectivos assentos das mercadorias que passam pelo seu posto de trabalho.

Preparador(a) de carga de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as do porta-material, antes e depois do tingimento.

Preparador(a) de lotes - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Recolhedor de cotão - É o(a) trabalhador(a) que retira o cotão das máquinas, colocando-o em paletas.

Recuperador(a) de cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão 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 conduzas máquinas de texturizar.

Torce - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de preparação de mechas para contínuos.

3.3- Tecelagem

Atador(a) de teias e filmes - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente, ata a teia, coloca lamelas no quebra-teias, leva o atado até à posição de tecer, remete fios no pente, abastece os teares com bobinas de trama e substitui as lâminas nos teares que trabalham a partir de filmes.

Bobinador(a) ou encarretador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de bobinar ou de desmanchar fios.

Embalador(a) de órgãos - É o(a) trabalhador(a) que, além de embalar os órgãos saídos da urdideira, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos.

Encolador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à gomagem e enrastilhamento das teias, conduzindo as engomadeiras de teias.

Enfiador(a) de máquinas «Cotton» - É o(a) trabalhador(a) que enfia as malhas nos pentes das máquinas «*Cotton*».

Maquinista de máquinas circulares mecânicas e «Jacquard» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas «Cotton» «Ketten» e «Raschel» - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizada 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.

Decatiçador(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.

Enceradora(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 rámula secadeira com *foulards* de impregnação e as combinaçõesde 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 humidificação da seda.

Medidor(a) ou enroladora(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 conduzas 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 conduzo sanfor.

Secador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz este tipo de máquinas.

Tesourador(a) ou tosqueador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos.

Tintureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que nas tinturarias manuais procede à tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas.

Tufador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz a máquina de tufar tecidos.

Vaporizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de vaporizar; polimerizar ou fixar.

3.5- Estamparia

Estampador(a) ao quadro ou ao rolo manual ou pistola - É o(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo.

Lavador(a) de quadros ou de mesas - É o(a) trabalhador(a) que lava os quadros e as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetedeira ou coladeira.

Reforçador(a) de quadros - É o(a) trabalhador(a) que, nas secções de gravação, reforça, ou retoca os quadros de estamparia.

3.6- 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 gatores de seda e mergulha-os em banho, dentro de tinas, e em seguida retira-os para serem colocados em centrifugadores.

Borrifador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de borrifar tecidos.

Carregador(a) de contínuos e torces - É o(a) trabalhador(a) que carrega e descarrega as máquinas mencionadas, transportando da operação anterior e pondo à disposição da operação seguinte as bobinas, e prepara o trabalho para os condutores de máquinas.

Colocador(a) de fitas - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação das fitas dos contínuos e torcedores.

Colocador(a) de lamelas - É o(a) trabalhador(a) que coloca lamelas nos teares.

Correeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede à colocação, conservação e reparação de correias.

Desfiador(a) ou separador(a) - É o(a) trabalhador(a) que desfia ou separa os artigos têxteis.

Engomador(a) de fitas - É o(a) trabalhador(a) que procede a este tipo de operação.

Ensacador(a) de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento das bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente.

Escolhedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que limpa os gatores 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, hidroestractores 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 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 qualqueroutra 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 marmorite.

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 coma garlopa, desengrossadeira e com engenho de furar broca e corrente.

Perfilador(a) - É o(a) profissional que regula e opera com máquinas de moldurar, tupia ou plaina de três ou quatro faces.

Serrador(a) de serra circular - É o(a) trabalhador(a) que regula uma máquina com uma ou mais serras circulares.

Serrador(a) de serra de fita - É o(a) trabalhador(a) que regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita, com ou sem alimentador.

Armador(a) de ferro - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, executa e coloca as armaduras para betão armado, a partir da leitura do respectivo desenho, em estruturas de pequena dimensão.

Apontador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa folhas de ponto e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e bem assim o registo de qualquer outra operação efectuada nos estaleiros das obras ou em qualquer outro estaleiro da empresa.

Condutor(a)-manobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, exclusiva ou predominantemente, conduz e manobra, nos estaleiros e nas obras ou pedreiras equipamentos mecânicos, sem exigência de carta de condução, fixos, semi-fixos ou móveis.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista responsável pela execução de trabalhos da sua especialidade.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Turbineiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para produção de electricidade.

4.2- Caldeiras

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 90/2010, de 22 de julho e Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

4.3- Tratamento de águas

Controlador(a) de águas - É o(a) trabalhador(a) que em empresas com instalação de tratamento químico de águas superintende em toda a rede de distribuição e abastecimento.

Vigilante de águas - É o(a) trabalhador(a) que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções.

4.4- Transportes e movimentação de cargas e mercadorias

Motorista de pesados - É o(a) trabalhador(a) que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga. É obrigatoriamente assistido pelo ajudante de motorista.

Motorista de ligeiros - É o(a) trabalhador(a) que tema 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 estamparia. 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 maqueta, 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 comas 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 superioras 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 executaras 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, sãos 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 preveniras doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos 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 €.

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.

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 mangueiras, ajudante de revestidor de mangueiras e chefe de secção de gráficos e cartonagem. Os trabalhadores anteriormente classificados nas referidas categorias profissionais mantêm a respectiva categoria profissional e a remuneração correspondente aos seguintes grupos: A categoria profissional de montador(a) da área 3.11 é substituída por operador(a) de máquinas de acolchoar.

Encapadora/forradora - Grupo H;
Monitor(a) - Grupo F;
Pantografista - Grupo F;
Servente - Grupo I;
Arquivador-heliográfico - Grupo H;
Revestidor de mangueiras - Grupo H;
Ajudante de revestidor de mangueiras - Grupo I;

Chefe da secção de gráficos - Grupo D;
Chefe da secção de cartonagem - Grupo E.

Nota: Em 2014, foi eliminada a categoria profissional de guarda, sendo os trabalhadores reclassificados em porteiros com as novas funções decorrentes da categoria profissional.

ANEXO I-A

Categorias profissionais

Tapeçaria

Área 1 - Direcção

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

Área 2 - Chefias superiores e intermédias

Encarregado(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que faz de ligação entre o chefe de secção e o director-geral. Sob a sua orientação superintende na organização dos serviços fabris, nomeadamente na condução das secções. Pode ainda, em conjunto com o chefe do departamento de pessoal, colaborar na organização de quadros e admissão de pessoal.

Encarregado(a) de fogueiro - É o(a) profissional que controla e dirige os serviços no local de trabalho e tem sobas 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 superioras 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- Confecção

Apanhador(a) - É o(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (buracos) que o artigo apresenta.

Brunidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro e brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a), talhador(a) ou riscador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção.

Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona, total ou parcialmente, os artigos têxteis.

Empacotador(a) - É o(a) trabalhador(a) que dobra, emparelha ou empapela artigos têxteis nas secções fabris.

Estendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, na secção do corte, estende os artigos têxteis que se destinam a ser cortados.

Operador(a) das máquinas de corte - É o(a) trabalhador(a) que conduz, manual ou mecanicamente, as máquinas de cortar tecidos e sacos.

Prensador(a) ou enformador(a) - É o(a) trabalhador(a) que opera com prensas a vapor ou eléctricas.

Rematador(a) - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Revistador(a) - É o(a) trabalhador(a) que verifica os artigos têxteis, assinalando os possíveis defeitos que os mesmos possam ter, podendo efectuar a contagem e registo das peças.

Recortador(a) ou enrolador(a) - É o(a) trabalhador(a) que recorta ou enrola os artigos têxteis.

4 - Área de apoio à produção

4.1- Manutenção

Serralheiro(a)-afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a) - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a) - É o(a) trabalhador(a) que utilizando instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a) - É o trabalhador que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza de locais de trabalho.

Ferramenteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Ferreiro(a) ou forjador(a) - É o(a) trabalhador(a) que forja martelando manual ou mecanicamente aços e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando ou separando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras por caldeamento e tratamento térmico, de recozimento, têmpera e revenido.

Apontador(a) metalúrgico - É o profissional que procede à recolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

Penteeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que faz os pentes, podendo eventualmente fazer a sua reparação.

Pedreiro(a) ou trolha - É o(a) trabalhador(a) que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor(a) - É o(a) trabalhador(a) que por imersão, a pincel ou à pistola ou, ainda, por outro processo específico, incluindo o da pintura electrostática, aplica tinta e acabamento, tendo de proceder à preparação das superfícies a pintar.

Carpinteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças de madeira e outras obras com este material, necessárias à empresa.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalhos da mesma responsabilidade, não podendo estar nesta categoria mais do que dois anos.

Turbineiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que põe a funcionar, vigia e faz a manutenção de uma ou mais turbinas para a produção de electricidade.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica periodicamente as máquinas e lubrifica as caixas de velocidade de diversos rolamentos.

Reparador/preparador(a) de pentes - É o(a) 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(a)rmador(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(a)rmador de teares - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o afinador nas suas funções.

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- 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

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) Elabora especificações ou estimativas sob orientação e controlo de um técnico de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementarmente definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Classe 5:

a) A assistência a técnico de engenharia mais qualificado, efectuando cálculos, ensaios, projectos, computação e actividade técnico-comercial no domínio de engenharia;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar em funções de chefia mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência de um técnico de engenharia mais qualificado sempre que necessite;

f) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

g) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um grau superior.

4.5- Gabinete técnico e de planeamento

Copista - É o(a) trabalhador(a) que copia desenhos segundo as instruções recebidas.

Picador(a) de cartões - É o(a) trabalhador(a) que pica os cartões de acordo com o debuxo.

Controlador(a) de produção/fabricação - É o(a) trabalhador(a) que regista os valores da produção que se destinam a analisar os cumprimentos dos programas.

Controlador(a) de qualidade - É o(a) trabalhador(a) que nas secções regista a qualidade que se destina a analisar o cumprimento dos programas ou normas estabelecidos para o fabrico.

Agente de tempos e métodos - É o(a) trabalhador(a) que, com mais de dois anos de cronometrista, que entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: Custos de mão-de-obra de produtos acabados; coordenação da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade *layout*; preparação de novos profissionais e outras actividades acessórias.

Cronometrista - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, que executa estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

Agente de planeamento - É o(a) trabalhador(a) com mais de três anos de planeador que desempenha, entre outras, algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta e executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa ou critica as acções em curso; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento; cálculo de matérias-primas e encomendas.

Planeador(a) - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de planeamento.

Analista - É o(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial.

Condicionador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as tarefas de condicionamento de matérias-primas ou produtos acabados.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que, sob a orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios, análises e outros serviços laboratoriais.

Adjunto(a) de fabricação e ou controlador(a) - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Pesador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conta, pesa, mede, regista, classifica e faz os respectivos assentos das mercadorias que passem pelo posto de trabalho.

Seleccionador(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que recebe ordens do encarregado de acabamentos e selecciona as amostras e mostruários.

Confeccionador(a) de cartazes - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da confecção e preparação de cartazes e mostruários para serem apresentados pelos serviços comerciais de vendas.

Empregado(a) de amostras - É o(a) trabalhador(a) que executa vários serviços na secção de amostras.

5 - Área comercial

5.1- Lojas e serviços externos

Vitrinista - É o(a) trabalhador(a) responsável pela evolução e comercialização de um produto ou grupo de produtos. Colabora com os responsáveis na determinação da política comercial e organiza equipas do sector comercial.

Caixeiro(a)-chefe - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas no estabelecimento de venda ao público.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende a mercadoria ao público. Demonstra o artigo e evidencia as qualidades do mesmo. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das exigências.

Distribuidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias pelos clientes.

Arrumador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

Assentador(a) de alcatifas - É o(a) trabalhador(a) que procede ao assentamento e colocação em casa do cliente dos artigos fabricados na indústria.

Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas - É o(a) trabalhador(a) que auxilia na colocação das alcatifas. É promovido obrigatoriamente no final de um ano.

5.2- Armazém

Empregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem ou medição, orienta e ajuda a movimentação de produtos entrados e saídos.

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

Operador(a) de máquinas de enfardar - É o(a) trabalhador(a) que no armazém procede ao enfardamento mecânico dos fios ou matérias-primas, podendo eventualmente ajudar ao serviço de armazém.

Apartador(a) de fios - É o(a) trabalhador(a) que separa e escolhe os fios.

Arrumador(a)-embalador(a) - É o(a) trabalhador(a) que presta a sua actividade no armazém, nomeadamente recebendo, transportando, arrumando, distribuindo e embalando as mercadorias.

5.3- Compras, vendas e *marketing*

Inspector(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que inspecciona os serviços dos técnicos de vendas e demonstradores, visita os clientes, informando-se das suas necessidades, recebendo reclamações, verificando notas de encomenda e relatórios, programas cumpridos, etc. Pode por vezes aceitar encomendas que se destinarão ao vendedor da zona.

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

6 - Áreas complementares

6.1- Segurança, higiene e saúde

Médico(a) do trabalho - Desenvolve estudos e acções sobre condições de higiene, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, procedendo aos exames médicos de admissão, periódicos e ocasionais.

Técnico(a) superior da área social/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, sãos 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 sãos 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 afazer 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 paquete 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 superioras compras e ou vendas, respondendo directamente em responsabilidade perante a gerência ou administração.

Chefe de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhos e o serviço dentro do armazém ou secção do mesmo, assumindo responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

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

Chefe de laboratório - É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação e orientação técnica das análises, ensaios, relatórios e demais serviços realizados no laboratório.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que dirige, orienta e planifica o trabalho na secção.

Adjunto(a) do chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que, sob as ordens do chefe de secção, coadjuva este no desempenho das suas funções, colaborando na execução dos serviços a seu cargo.

Adjunto(a) de fabricação/controlador(a) - É o(a) trabalhador(a) que regista a produção e determina o seu rendimento, podendo executar outros serviços relacionados com o movimento de fabricação.

Chefe de serralharia - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e dos acessórios inerentes à secção.

Chefe de pedreiros(as) ou carpinteiro(a) ou pintores(as) - É o(a) trabalhador(a) que dirige e orienta todo o trabalho em cada um ou num dos vários sectores.

Chefe de electricistas ou técnico(a) electricista - É o(a) trabalhador(a) que superintende todo o trabalho tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso de uma escola profissional e com mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

Chefe de lubrificação - É o(a) trabalhador(a) que orienta, dirige e executa os serviços de lubrificação das máquinas.

Técnico(a) de cardação ou fiação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela cardação ou fiação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de penteação - É o(a) trabalhador(a) responsável pela penteação, planificando e determinando os trabalhos a executar na respectiva secção.

Técnico(a) de tinturaria - É o(a) trabalhador(a) responsável pela tinturaria, planificando e determinando os trabalhos a executar, sendo responsável pela elaboração de fórmulas, receitas e métodos de processos de lavar, branquear, fixar e tingir matérias-primas e ou produtos acabados.

Técnico(a) de 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 fiação

Aparateiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que assegura e vigia o funcionamento do aparato.

Preparador de lotes de cardação - É o(a) trabalhador(a) que pesa e compõe os diversos lotes de matérias-primas para a obtenção de determinado número de qualidade de fio.

Fiandeiro - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparação de fios.

Mescladorr(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 fiação - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar uma ou mais máquinas de preparação à penteação e à fiação.

Operador(a) de máquinas de fiação e ou preparação de fios - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar uma ou mais máquinas de fiação e ou preparaçãode fios.

Operador(a) de máquinas de penteação e fiação - É o(a) trabalhador(a) que conduz, vigia e faz funcionar umaou 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 funcionaruma 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.

Debruador(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 comas instruções recebidas.

Acabador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corrige determinados defeitos do trabalho executado pelo bordador.

Enfiador(a) - É o(a) trabalhador(a) que enfia as agulhas das máquinas de bordados.

4.6- Confecção

Brunidor(a) - É o(a) trabalhador(a) que, com ferro de brunir ou a vapor, alisa os artigos têxteis e vestuário, com a finalidade de lhes dar um melhor aspecto.

Cortador(a)/talhador(a)/ou riscador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou mecanicamente com a ajuda de tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico risca, talha e corta os tecidos em panos destinados à confecção, conduzindo também as máquinas de vincar o relevo nos tecidos.

Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, confecciona total ou parcialmente os artigos têxteis ou vestuário.

Rematador(a) - É o(a) trabalhador(a) que termina as operações de costura, removendo alinhavos e ocultando pontas de fios.

Área 5 - Apoio à produção

5.1- Manutenção

Afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a conservação dos mecanismos em boas condições de produtividade, sob o ponto de vista mecânico, com o fim de obter deles o melhor rendimento e perfeição na fabricação dos produtos. Zela pela execução dos regulamentos internos.

Serralheiro(a)-afinador(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho e colabora com o chefe de secção.

Canalizador(a) - É o(a) trabalhador(a) que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações dos edifícios, instalações industriais e outros locais.

Fresador(a) - É o(a) trabalhador(a) que na fresadora executa todos os trabalhos de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo. Prepara se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro(a)-latoeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que fabrica ou prepara artigos em chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico com aplicações domésticas ou industriais.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas. Motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Soldador(a) - É o(a) trabalhador(a) que utiliza instrumentos apropriados à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes solda apropriada em estado de fusão.

Torneiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecânico, copiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo: prepara se necessário as ferramentas que utiliza.

Operador(a) não especializado - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de 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

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.

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 estamparia, 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 *layout*; 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 executaras 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, sãos 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 sãos 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 produto 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 mantêm 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, encaminha-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 se-

gundo 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 po-

lítica 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 ordinogramas 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 comas 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:

	Retribuição/meses		
Idade de admissão	RMMG	Remun. categ. CCT	
		70 %	85 %
Menos de 16 anos	12	6	6
Com 16 ou 17 anos	6	6	6
Com mais de 18 anos	3	-	6

RMMG - Retribuição mínima mensal garantida.

Sendo que:

Na primeira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é a que resulta da aplicação do disposto nos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Na segunda e terceira fase de aprendizagem, a remuneração mensal é igual à aplicação da percentagem de 70 % e 85 % da remuneração da categoria profissional para que aprende, sem que possa ser inferior à que resultaria da aplicação dos artigos 273.º a 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O tempo de formação passado noutras entidades patronais, desde que documentado e visando a mesma qualificação, é considerado para efeitos de contagem do primeiro ano de aprendizagem.

Os trabalhadores que possuam curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificando para a respectiva profissão, têm um período máximo de seis meses de aprendizagem.

II - Ajudantes

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo de trabalho podem admitir ao seu serviço trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de: abridor/batedor, afinador, alargador, branqueador, calandrador, cardador, debuxador, engomador, esfarrapador, estampador, maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou de aço, maquinista de máquinas de cobrir borracha, maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*, maquinista de máquinas de fabrico de franjas e galões, maquinista de máquinas *Saurer* e análogas, oficial de roda, oficial de mesa, operador de fabrico de feltro, ramulador, secador, tintureiro, vaporizador, 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 aufere a retribuição mensal do grupo salarial I;

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

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

d) No segundo ano de permanência na categoria, o ajudante de electricista do 2.º ano, aufere 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 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
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 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
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)-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 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 maquinas 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 maquinas de confecção automáticas	3.6	5.3
Maquinista de máquinas de bordar de cabeças	3.7	6.2
Maquinista de maquinas de cobrir borracha	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de cordão ou «*soutache*»	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de franjas e galões	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de fabrico de ouro e prata metálica	3.7	6.2
Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou de aço	3.7	6.2
Oficial de mesa	3.7	6.2
Oficial de roda	3.7	6.2
Cerzidor(a)	3.8	5.3
Operador(a) de máquinas de acolchoar	3.11	6.2
Operador(a) de ar condicionado	4.1	6.2
Operador(a) não especializado	4.1	6.2
Rectificador(a) de rolos de pressão	4.1	6.2
Solaineiro(a)	4.1	6.2
Substituidor(a) de viajantes e anéis	4.1	6.2
Soldador(a) por alta frequência	4.1	6.2
Controlador(a) de águas	4.3	6.2
Vigilante de águas	4.3	6.2
Auxiliar de armazém	5.2	7.1
Distribuidor(a)	5.2	7.1
Operador(a) de pontes rolantes	5.2	5.3
Enfardador(a) mecânico ou manual	5.2	6.2
Confeccionador(a) de amostras e cartazes	5.3	5.3
Recolhedor(a) de amostras	5.3	6.2

Despenseiro(a)	6.3	5.4
Empregado(a) de balcão	6.3	6.2
Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.2
Vigilante	6.5	6.1
Operador(a) manual	6.6	6.2
Cartonageiro(a)	6.6	6.2
Operador(a)	6.6	6.2
Saqueiro(a)	6.6	6.2
I		
Limpador(a) de canelas ou bobinas	3.2	7.2
Recolhedor(a) de cotão	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 cotão ou desperdícios	3.10	7.2
Colocador(a) de fitas	3.10	6.2
Colocador(a) de lamelas	3.10	6.2
Limpador(a) de máquinas	3.10	7.2
Desfiador(a)-separador(a)	3.10	7.2
Armador(a) de liços	3.10	6.2
Alfinetedor(a) ou colador(a)	3.10	7.2
Borrifador(a)	3.10	6.2
Correeiro(a)	3.10	6.2
Engomador(a) de fitas	3.10	7.2
Lavador(a)	3.10	7.2
Prensador(a) de meadas	3.10	6.2
Repinador(a)	3.10	6.2
Transportador(a)	3.10	6.2
Separador de lotes	3.10	6.2
Separador de trapo	3.10	6.2
Carregador(a) de contínuos e torces	3.10	6.2
Alimentador(a) de esquinadeira	3.10	7.2
Preparador(a) de costura e soldadura de sacaria e encerados	3.10	7.2
Porteiro(a)	6.2	7.1
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	6.1
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 ultimação	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
Seleccionador(a) de amostras	4.5	7.2
Copista	4.5	6.2
Pesador(a)	4.5	6.2
Adjunto(a) de assentador(a) de alcatifas	5.1	6.2
Arrumador(a)-embalador(a)	5.2	7.2
Operador(a) de máquinas de enfardar	5.2	6.2
Porteiro(a)	6.2	7.1
Despenseiro(a)	6.3	5.4
Empregado(a) de balcão	6.3	6.1
Empregado(a) de refeitório/cantina	6.3	6.1
Vigilante	6.5	6.1
I		
Tapeteiro(a) manual (acabador(a))	3.2	6.2
Alimentador(a) de esquinadeiras	3.2	7.2
Acabador(a)	3.3	6.2
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	3.3	7.2
Apartador(a) de trapos e desperdícios	3.3	7.2

Vaporizador(a)	3.3	7.2
Cortador(a) de capachos	3.3	6.2
Operador(a) não especializado	4.1	7.2
Transportador(a)	4.3	7.2
Picador(a) de cartões	4.5	6.2
Empregado(a) de amostras	4.5	7.1
Distribuidor(a)	5.1	7.2
Embalador(a)	5.2	7.2
Apartador(a) de fios	5.2	7.2
Copeiro(a)	6.3	6.1
Jardineiro(a)	6.4	7.2
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 ultimação	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
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
Penteeiro(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
Penteeiro 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 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
Despenseiro(a)	7.3	5.4
Chefe de limpeza	7.4	5.3
Vigilante	7.5	6.1
I		
Contínuo(a)	1	7.1
Alimentador(a)-descarregador(a) de máquinas de lavagem	4.1	7.2
Alimentador(a) de escolha	4.1	7.2
Apartador(a) de lãs	4.1	7.2
Apartador(a) de trapo e desperdícios	4.1	7.2
Repassador(a) de lãs	4.1	7.2
Vaporizador(a)	4.2/4.4	7.2
Movimentador(a)	4.2/4.3/4.4	7.2
Operador(a) de máquinas de fiação e/ou preparação de fios	4.2	6.2
Cintador(a)	4.2	7.2
Operador(a) de máquinas de penteação e fiação	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação de fios	4.2	6.2
Operador de máquinas de preparação à penteação e à fiação	4.2	6.2
Estampador(a) de penteado	4.4	7.2
Lavador(a) de penteado	4.4	7.2
Transportador(a)	4.4	7.2
Desbarrador(a)	4.4	6.2
Esbicador(a)	4.4	6.2
Lavador(a) ou fixador(a)	4.4	6.2
Acabador(a)	4.5	6.2
Operador(a) não especializado(a)	5.1	7.2
Empregado(a) de amostras	5.5	7.1
Apartador(a) de fios	6.2	7.2
Porteiro(a)	7.2	7.1
Empregado(a) de balcão	7.3	6.1
Copeiro(a)	7.3	6.1
Empregado(a) de refeitório	7.3	6.1
Jardineiro(a)	7.4	6.2
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 a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios; a tabela salarial II, vigorará de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 e aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria; o subsídio de refeição aplicar-se-á de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Tabela salarial I, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de lanifícios:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	886,00 €
E	856,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

Tabela salarial II, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, aplicar-se-á às empresas da indústria de têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 206,00 €
B	1 087,00 €
C	986,00 €
D	919,00 €
E	867,00 €
F	831,00 €
G	828,00 €
H	827,00 €
I	825,00 €

2- O subsídio de refeição para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € 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 janeiro e 31 de dezembro de 2024.

2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2024 mantém-se fixado em 2,50 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.ª deste contrato colectivo de trabalho.

Tabela salarial, em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024:

Grupo	Remuneração mensal
A	1 181,00 €
B	1 117,00 €
C	1 069,00 €
D	1 006,00 €
E	991,00 €
F	918,00 €
G	851,00 €
H	825,00 €

Porto, 26 de fevereiro de 2024.

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.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 83/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de, 29 de julho de 2017, n.º 9, de 8 de março de 2018, n.º 29, de 8 de agosto de 2019, n.º 23, de 22 de junho de 2020, n.º 27, de 22 de julho de 2021, n.º 23, de 22 de junho de 2022 e n.º 15, de 22 de abril de 2023.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e revisão

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

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e o restante clausulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 76.ª

Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de oito euros e cinquenta cêntimos, por dia de trabalho efectivo.

2- (*Mantém-se*.)

3- (*Mantém-se*.)

Cláusula 112.ª

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.ª, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2024.

ANEXO III

Tabela salarial - Produção

Nível	Designação	Salário negociado para 2024 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 124,00 €
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	1 025,00 €
03	Encarregado/a	975,00 €
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	935,00 €
05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Fogueiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	855,00 €
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	835,00 €
07	Operador/a intermédio	830,00 €
08	Operador/a auxiliar	825,00 €
09	Operador/a não especializado	820,00 €
10	Aprendiz/a	(*) 90 % da RMMG

(*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG. A percentagem de 90 % prevista para os aprendizes no nível 10, com menos de 18 anos, só produz efeitos após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Salário negociado para 2024 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 242,50 €
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de *marketing* Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 195,00 €

3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	872,00 €
4	Administrativo/a	846,50 €
5	Auxiliar administrativo/a	839,50 €
6	Telefonista/recepcionista	826,00 €
7	Aprendiz/a	(*) 90% da RMMG

(*) Aplica-se a aprendizes com menos de 18 anos. Os aprendizes com mais de 18 anos na data de admissão auferem a RMMG. A percentagem de 90 % prevista para os aprendizes no nível 10, com menos de 18 anos, só produz efeitos após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Alcanena, 26 de janeiro de 2024.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Susana Maximiano Ferreira, mandatária.
Jimmy Frazão, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.
Paulo Jorge Valério Rodrigues, 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 de Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
– Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Baixa;
– Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Alta;
– SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
– Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
– Sindicato do Calçado, Malas e Afins componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
– Sindicatos Nacional dos Profissionais da indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 81/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outra

Entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023 que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

3- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

Cláusula 15.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 6,20 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- (...)

3- (...)

Âmbito profissional

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha - Oficial principal *(a)*
	Cinzelador - Oficial principal *(a)*
	Cravador joalheiro - Oficial principal (*a*)
	Filigraneiro - Oficial principal (*a*)
	Guilhochador - Oficial principal (*a*)
	Gravador manual - Oficial principal (*a*)
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Oficial principal (*a*)
	Joalheiro - Oficial principal (*a*)
	Oficial de faqueiro - Principal (*a*)
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) - Principal (*a*)
	Ourives - Oficial principal (*a*)
	Prateiro - Oficial principal (*a*)
II	Batedor de ouro em folha de 1.ª
	Dourador/prateador - Oficial principal *(b)*
	Cinzelador de 1.ª
	Cravador joalheiro de 1.ª
	Filigraneiro de 1.ª
	Fundidor-moldador (em caixa) - Oficial principal *(b)*
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Oficial principal *(b)*
	Guilhochador de 1.ª
	Gravador manual de 1.ª
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1.ª
	Joalheiro de 1.ª
	Oficial de faqueiro de 1.ª
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1.ª
	Operador de máquinas de lapidar metais - Principal *(b)*
	Ourives de 1.ª
	Polidor de pratas - Oficial principal *(b)*
	Polidor de ouro e joalheiro - Oficial principal *(b)*
	Prateiro de 1.ª
III	Alisador/acabador - Oficial principal *(b)*
	Dourador/prateador de 1.ª
	Enchedor - Oficial principal *(b)*
	Esmaltador de artefactos de ouro - Oficial principal *(b)*
	Fundidor-moldador (em caixas) de 1.ª
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1.ª
	Gravador mecânico - Oficial principal *(b)*
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2.ª
	Operador de máquinas de lapidar metais de 1.ª
	Polidor de pratas de 1.ª
	Polidor de ouro e joalharia de 1.ª

IV	Alisador/acabador de 1.ª
	Batedor de ouro em folha de 2.ª
	Cinzelador de 2.ª
	Cravador/joalheiro de 2.ª
	Dourador/prateador de 2.ª
	Enchedor de 1.ª
	Esmaltador de artefactos de ouro de 1ª
	Filigraneiro de 2ª
	Fundidor-moldador (em caixas) de 2.ª
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2.ª
	Guilhochador de 2.ª
	Gravador manual de 2.ª
	Gravador mecânico de 1.ª
	Joalheiro de 2.ª
	Oficial de faqueiro de 2.ª
	Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2.ª
	Operador de máquinas de lapidar metais de 2.ª
	Ourives de 2.ª
	Prateiro de 2.ª
	Polidor de pratas de 2.ª
	Polidor de ouro e joalharia de 2.ª
V	Alisador/acabador de 2.ª
	Batedor de ouro em folha de 3.ª
	Cinzelador de 3.ª
	Cravador/joalheiro de 3.ª
	Dourador/prateador de 3.ª
	Enchedor de 2.ª
	Esmaltador de artefactos de ouro de 2.ª
	Filigraneiro de 3ª
	Fundidor-moldador (em caixas) de 3.ª
	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3ª
	Guilhochador de 3.ª
	Gravador manual de 3.ª
	Gravador mecânico de 2.ª
	Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3.ª
	Joalheiro de 3.ª
	Oficial de faqueiro de 3.ª
	Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3.ª
	Operador de máquinas de lapidar metais de 3.ª
	Ourives de 3.ª
	Prateiro de 3.ª
	Polidor de pratas de 3.ª
	Polidor de ouro e joalharia de 3.ª
VI	Alisador/acabador de 3.ª
	Enchedor de 3.ª
	Esmaltador de artefactos de ouro de 3.ª
	Gravador mecânico de 3.ª
VII	Auxiliar
	Praticante do 2.º ano
	Pré-oficial do 2.º ano
VIII	Praticante do 1.º ano
	Pré-oficial do 1.º ano
IX	Aprendiz do 2.º ano
X	Aprendiz do 1.º ano
	(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.
	(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

Grau	Valor em euros
I	1 190,00 €
II	1 130,00 €
III	1 070,00 €
IV	1 030,00 €
V	940,00 €
VI	915,00 €
VII	855,00 €
VIII	845,00 €
IX	835,00 €
X	825,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)* conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 29 de fevereiro de 2024.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direção.
José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.
Rogério Paulo Amoroso da Silva, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 77/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, são alteradas as cláusulas 1.ª e 36.ª e o anexo I, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 36.º e anexo I

Cláusula 1.ª

(...)

1- (…)
2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.
3- (…)
4- (…)

Cláusula 36.ª

(...)

1- (…)
2- (…)
3- Nos estabelecimentos onde não se confecionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.
4- (…)
5- (…)
6- (…)

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00 €
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50 €
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50 €
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50 €

2- Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00 €
Gestor de serviços administrativos	1 040,00 €
Técnico administrativo/técnico secretariado III	885,00 €
Técnico administrativo/técnico secretariado II	845,00 €
Técnico administrativo/assistente administrativo I	835,00 €

3- Serviços gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00 €
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50 €
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50 €
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50 €
Motorista	840,00 €

4- Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00 €
Diretor - D2	1 140,00 €
Diretor - D3	1 070,00 €
Subdiretor - D4	1 045,00 €
Técnico especialista - T1	1 035,00 €
Técnico especialista - T2	1 005,00 €
Técnico II - T3	990,00 €
Técnico I - T4	980,00 €
Técnico - T5	975,00 €
Técnico-adjunto - T6	955,00 €
Técnico estagiário	860.00 €

5- Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00 €
Gestor	1 205,00 €
Técnico de saúde especialista	1 135,00 €
Técnico de saúde - III	1 075,00 €
Técnico de saúde - II	1 050,00 €
Técnico de saúde - I	1 025,00 €

6- Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00 €
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00 €

7- Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00 €
Técnico de segurança I	905,00 €

8- Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - Chefe	945,00 €
Técnico de manutenção II	905,00 €
Técnico de manutenção I	835,00 €

9- Cozinha e restauração
9.1- Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00 €
Cozinheiro III	925,00 €
Cozinheiro II	840,00 €
Cozinheiro I	830,00 €

9.2- Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00 €
Técnico de restauração II	840,00 €
Técnico de restauração I	830,00 €

10- Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00 €
Ecónomo I	840,00 €

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras associações sindicais signatárias.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de cerca de 78 e o número de trabalhadores é de 9100.

3- A área de aplicação do presente CCT é definida pelo território nacional.

4- O presente CCT substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de novembro de 2000, e n.º 44, de 29 de novembro de 2001.

Cláusula 2.ª

Vigência, renovação automática e sobrevigência

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova-se sucessivamente.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período mínimo de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão do CCT.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os trabalhadores que preencham os seguintes requisitos gerais:

a) Terem mais de 16 anos de idade;

b) Serem titulares da escolaridade mínima obrigatória definida por lei;

c) Possuírem certificados de aptidão profissional ou documento equivalente sempre que tal seja legalmente exigido para o exercício da profissão respetiva.

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo II, de acordo com as funções desempenhadas.

Cláusula 5.ª

Condições gerais de progressão

1- A progressão em determinada carreira depende cumulativamente:

a) Da obtenção das habilitações e ou qualificações exigidas para a categoria em questão;

b) Do mérito do trabalhador, nos termos previstos na cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que

justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 6.ª

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- As entidades empregadoras instituirão sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras técnicas devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- Os sistemas referidos no número anterior devem estar em pleno funcionamento no prazo de três anos contado do início de vigência do presente CCT.

4- Os trabalhadores ao serviço de entidades empregadoras que não instituam sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado.

Cláusula 7.ª

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admita recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao trabalhador revestir natureza temporária, o trabalhador fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas.

Cláusula 8.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas no presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de retribuição previstos no anexo I.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas em regime de acordo de comissão de serviço, no âmbito da qual será convencionada a respetiva retribuição.

3- Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade empregadora

A entidade empregadora deve:

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

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a empresa, estabelecimento ou atividade 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) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
k) Manter permanentemente atualizado 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 11.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, 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 da entidade empregadora 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 à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, 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 pela entidade empregadora;
g) Promover ou executar todos os atos 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 ordens e instruções dadas pela entidade empregadora;
j) Promover o bem-estar dos clientes;
k) Respeitar a intimidade do doente, mantendo estrito sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou da sua vida privada de que tome conhecimento;
l) Tratar apenas os dados pessoais de doentes, de trabalhadores ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador que sejam estritamente necessários ao exercício das suas funções;
m) Manter estrito sigilo sobre todos os dados pessoais tratados, promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;
n) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto de trabalho sem que seja substituído.
2- O dever de obediência a que se refere a alínea *d)* do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora, como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aqueles lhes forem atribuídos.

Cláusula 12.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 efetiva de trabalho;
c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei;
g) Ceder trabalhadores para utilização de terceiros, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
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 diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus 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.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 13.ª

Poder de direção

Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

Cláusula 14.ª

Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas competências e qualificação profissional.
2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para a categoria profissional constante do anexo I deste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

Cláusula 15.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.
3- O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente, salvo se ultrapassar os dois anos.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e no presente CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.ª

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a 8 horas diárias nem a 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de duração inferior já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados com o acordo do trabalhador dentro de um período de referência de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 48 horas.

3- Há, com caráter excecional, tolerância de quinze minutos para transmissão da informação clínica pertinente ao trabalhador que inicia a laboração no mesmo posto de trabalho na mudança de turno e para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 18.ª

Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos no presente CCT e na lei, é da competência das entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- Na elaboração do horário de trabalho, o empregador deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e organização dos horários de trabalho.

4- A jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

5- Excecionalmente em alguns serviços, nomeadamente nos serviços de cozinha e limpeza, desde que haja acordo do trabalhador, o intervalo previsto no número anterior pode ter a duração de quatro horas.

6- O intervalo para refeição ou descanso pode ser reduzido ou suprimido quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador, por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos, os quais se consideram incluídos no período de trabalho, desde que o trabalhador continue adstrito à atividade.

7- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo onze horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que se estabelece no número seguinte.

8- O horário de trabalho do pessoal afeto ao serviço de receção, tratamentos e cuidados a doentes, quando assegurado em regime de continuidade, pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9- O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o Início do primeiro período diário e o termo do último, não devendo o mesmo trabalhador iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 desta cláusula.

Cláusula 18.ª-A

Permuta de horário

1- A permuta de horário de trabalho entre trabalhadores é permitida, mediante acordo dos interessados e prévia autorização do empregador, que poderá ser recusada desde que haja razão fundamentada.

2- A permuta não está sujeita ao cumprimento de regras e/ou formalismos previstos para a elaboração ou alteração do horário de trabalho, mas tem de ser registada.

3- O trabalhador interessado na permuta de horário deve comunicar ao empregador essa intenção, por escrito, em impresso próprio posto à disposição pelo empregador.

Cláusula 19.ª

Isenção de horário de trabalho

1- As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar por escrito na prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de gestão, de direção, 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 efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções de nível técnico, numa das duas categorias mais elevadas de cada carreira profissional, excluídas as que constituam cargos de gestão;

e) Exercício de funções de vigilância de instalações, equipamentos ou doentes que devam ser exercidas em condições de intermitência temporal, flexibilidade do horário de trabalho ou variação do período normal de trabalho diário ou semanal.

2- Quando nada for regulado no acordo de IHT, este fica limitado ao período normal de trabalho.

Cláusula 20.ª

Trabalho a tempo parcial

1- As entidades empregadoras e os seus trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 80 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser variável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de um ano, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais no presente CCT e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

Cláusula 21.ª

Trabalho noturno e trabalhador noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte.

2- O trabalho prestado por trabalhadores noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade.

3- Os trabalhadores noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de continuidade, não estão sujeitos aos limites na prestação de trabalho noturno.

4- Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia, ou outra definida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5- Para apuramento da média referida no número anterior não se contam os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.

6- O empregador deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos ao trabalhador noturno destinados a avaliar o seu estado de saúde, na data de admissão e posteriormente em intervalos regulares e no mínimo anualmente.

7- O empregador deve avaliar os riscos inerentes à atividade do trabalhador, tendo presente, nomeadamente, a sua condição física e psíquica, antes do início da atividade e posteriormente, de seis em seis meses, bem como antes da alteração das condições de trabalho.

8- O empregador deve conservar o registo da avaliação efetuada de acordo com o número anterior.

9- Sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar.

10- O empregador deve consultar os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na falta destes, o próprio trabalhador, sobre a afetação a trabalho noturno, a organização deste que melhor se adapte ao trabalhador, bem como sobre as medidas de segurança e saúde a adotar.

Cláusula 22.ª

Trabalho em regime de turnos

1- 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.

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

3- (*Revogado.*)

4- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma a que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

5- O empregador deve assegurar que os meios de proteção e prevenção em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores por turnos sejam equivalentes aos aplicáveis aos restantes trabalhadores e se encontrem disponíveis a qualquer momento.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem terem assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando de imediato as medidas fixadas para a situação pela entidade empregadora, salvo motivo atendível.

8- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho

9- O trabalhador por turnos não pode, sem o seu acordo, fazer mais de duas noites consecutivas na mesma semana, salvo situações justificadas, sendo que em qualquer caso não pode ultrapassar 3 noites consecutivas.

Cláusula 23.ª

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente.

2- Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar ao sábado, exceto para os trabalhadores que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins-de-semana, para os quais serão os dias que por escala lhes couberem.

3- Os dias de descanso semanal dos trabalhadores em regime de turno podem não coincidir com o sábado e o domingo, embora neles devam recair periodicamente.

4- Quando os dias de descanso semanal não sejam gozados ao sábado e ao domingo devem preferencialmente ser gozados de forma consecutiva nos dias de semana.

Cláusula 24.ª

Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para a conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

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

Cláusula 25.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite estabelecido no número anterior da presente cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

SECÇÃO III

Local de trabalho

Cláusula 26.ª

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o lugar para o qual o trabalhador for contratado ou o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador, feita nos termos previstos neste CCT ou na lei.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o lugar onde presta normalmente as suas funções profissionais.

3- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

4- O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos da mesma entidade empregadora situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade da entidade empregadora venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 28.ª

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o local de trabalho temporário se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4- A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de oito dias, e dela deve constar a fundamentação e o período previsível da mesma.

5- O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 29.ª

Transferência definitiva

1- A entidade empregadora pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho nos casos de mudança ou extinção total ou parcial do estabelecimento onde este presta serviço ou quando outro motivo imperativo da empresa o imponha, salvo se houver prejuízo sério para o trabalhador.

2- Quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- Não se considera, só por si, prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou que entre ambos não seja ultrapassada a distância de 40 km ou ainda quando o tempo de deslocação for inferior a uma hora.

4- A ordem de transferência deve ser dada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias e dela deve constar a fundamentação.

5- O empregador fica obrigado a custear as despesas do trabalhador decorrentes da transferência.

Cláusula 30.ª

Prejuízo sério

Para efeitos do disposto nas cláusulas 28.ª e 29.ª, na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do agregado familiar.

Cláusula 31.ª

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da empresa, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada da família no momento em que se efetive a transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, o empregador apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 32.ª

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas no anexo I como exercendo cargos de gestão que não seja direta.

Cláusula 33.ª

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, por qualquer período de tempo, entre empresas pertencentes ao mesmo grupo ou com protocolos pontuais, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

CAPÍTULO V

Matéria retributiva e outras prestações com prestações pecuniárias

Cláusula 34.ª

Noção de retribuição

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

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

3- O anexo I estabelece a remuneração base a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

Cláusula 35.ª

Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é garantida a retribuição mensal de base constante do anexo I.

Cláusula 36.ª

Direito a refeições e subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores têm direito gratuitamente às refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confecionem ou sirvam refeições.

2- Para poderem usufruir do direito previsto no número anterior, devem os trabalhadores comunicar a sua intenção até à véspera do dia em que pretendem utilizar as refeições.

3- Nos estabelecimentos onde não se confecionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia efetivo de serviço.

4- Nos estabelecimentos onde se confecionem ou sirvam refeições, pode o empregador e o trabalhador, por escrito, acordar a substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário previsto no número anterior.

5- A prestação de trabalho por período inferior a quatro horas não confere o direito ao subsídio de refeição.

6- Mantém ainda o direito ao subsídio de refeição ou ao fornecimento de refeição em espécie o trabalhador que tenha falta qualificada para todos os efeitos legais como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 37.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que acordem na isenção de horário de trabalho com as entidades empregadoras têm direito a retribuição para o efeito, correspondente a:

a) 15 % da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;

b) 25 % da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não observância do período normal de trabalho.

2- Pode renunciar à retribuição prevista na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção na entidade empregadora ou que, desempenhando funções de outra índole, aufira conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 38.ª

Trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % ao equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 39.ª

Trabalho por turnos

1- O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 15 %.

2- O trabalho em regime de trabalho por turnos rotativos, em que a rotação não compreenda a prestação de trabalho em período noturno, é retribuído com um acréscimo mensal sobre a retribuição base de 10 %.

3- O recebimento do subsídio de turno que contempla a prestação de trabalho noturno obsta ao recebimento do subsídio previsto na cláusula anterior.

4- Haverá lugar a subsídio de turno quando e na medida em que for devido o pagamento de retribuição, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

5- Quando o trabalhador deixar de estar integrado em regime de trabalho por turnos, cessará o direito ao subsídio respetivo.

Cláusula 40.ª

Trabalho em dias feriados

1- Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de dois dias ou o acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

2- O descanso compensatório ou o pagamento será decidido por mútuo acordo, na falta do qual haverá lugar ao pagamento do acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia.

3- A fórmula aplicável para o pagamento do trabalho prestado em dia feriado é a seguinte:

$((RM \times 12) : (52 \times n) \times 2)$

sendo:

RM = Retribuição mensal;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.ª

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 42.ª

Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no número 3.

2- O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 43.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções que impliquem o pagamento ou recebimento de valores têm direito a um abono mensal para falhas de valor igual a 5 % da remuneração mínima fixada para a categoria mais baixa da carreira profissional dos serviços administrativos, da tabela salarial que estiver em vigor.

2- Os trabalhadores que aufiram abono para falhas são responsáveis pelas falhas que ocorram nas quantias à sua guarda.

Cláusula 44.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês da sua retribuição.

2- Os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem em 31 de dezembro.

3- Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1 em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

4- O subsídio de Natal deverá ser pago até 15 de dezembro.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 45.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT são reconhecidos os direitos que constam da lei.

Cláusula 46.ª

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:
1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;
Feriado municipal da localidade.

2- Na Terça-Feira de Carnaval, o empregador, tendo em conta as necessidades de serviço, instituirá o regime de tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 47.ª

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.

Cláusula 48.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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 infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do 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, respetivamente.

4- Há, com carater excecional, tolerância de quinze minutos para a apresentação do trabalhador para início ou reinício do trabalho que não é considerada falta, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo prestado.

Cláusula 49.ª

Licenças sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico,

ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo da entidade empregadora.

CAPÍTULO VII

Contratos a termo

Cláusula 50.ª

Admissibilidade de celebração de contratos a termo com causa específica do sector da hospitalização privada

1- Os contratos de trabalho podem ser celebrados a termo certo ou incerto, nas situações previstas na lei e nas situações com causa específicas do sector da hospitalização privada, tais como o início de laboração de unidade de saúde ou o lançamento de uma nova atividade ou introdução de alterações científicas ou tecnológicas que determinem mudanças significativas de terapêuticas, produção de meios de diagnóstico.

2- Os contratos previstos no número anterior não podem ultrapassar o prazo de 24 meses.

CAPÍTULO VIII

Indemnização por cessação do contrato

Cláusula 51.ª

Indemnização por despedimento e por resolução pelo trabalhador, com justa causa

1- O trabalhador tem direito à indemnização correspondente a pelo menos um mês ou um mês e meio de retribuição mensal de base por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Serviços mínimos

Cláusula 52.ª

Serviços mínimos

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de acamados;

b) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoglocídricas (diabéticas), hipoproteicas (doentes renais) e sondas e pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;

c) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

d) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

3- O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito à greve, designadamente cancelando consultas, intervenções cirúrgicas e internamentos que não tenham carácter urgente.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 53.ª

Reconversão de trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída

Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual, proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 54.ª

Complemento de subsídio por acidente de trabalho

1- Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte incapacidade temporária, parcial ou absoluta, a entidade patronal deve assegurar a diferença entre a verba paga pela companhia de seguros e a totalidade da retribuição do trabalhador.

2- Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade parcial permanente, a entidade patronal deve atribuir-lhe as funções mais compatíveis com o seu grau de desvalorização, não podendo o seu vencimento ser inferior ao auferido à data do acidente.

3- Quando o trabalhador sofra um acidente de trabalho do qual resulte a sua incapacidade permanente absoluta, a entidade patronal deve transferir a sua responsabilidade para a companhia de seguros.

4- A entidade patronal obriga-se a efetuar sempre o tipo de seguro que, no mercado respetivo, for mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 55.ª

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

4- Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 56.ª

Dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de oito dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais.

2- O número de dirigentes sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4;
e) Empresas com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - 6;
f) Empresas com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - 7;
g) Empresas com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados - 8;
h) Empresas com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados - 10;
i) Empresas com 10 000 ou mais trabalhadores sindicalizados - 12.

3- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número 1 desta cláusula

para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos os de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

4- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5- Quando as faltas para o exercício da atividade sindical se prolongarem efetivamente para além de 30 dias úteis aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 57.ª

Identificação dos delegados

As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

Cláusula 58.ª

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 12 horas mensais.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número 1 é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{500}$$

representando *n* o número de trabalhadores.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto no número anterior são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

5- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, o empregador com a antecedência de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que faltaram.

Cláusula 59.ª

Cedência de instalações

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

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

Cláusula 60.ª

Informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 61.ª

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito à informação e a ser consultados relativamente às matérias constantes das suas competências.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) Informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

6- O disposto no presente artigo não é aplicável às microempresas, às pequenas empresas e aos estabelecimentos onde prestem atividade menos de 10 trabalhadores.

Cláusula 62.ª

Reuniões fora do horário normal

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento permanente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

Cláusula 63.ª

Reuniões durante o horário normal

1- Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir -se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por quaisquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta e na cláusula anterior são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 64.ª

Reuniões com empregador

1- A comissão sindical de empresa reúne com o empregador sempre que ambas as partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- As reuniões devem, normalmente, ter lugar fora das horas de serviço, salvo em casos excecionais em que poderão ter lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.

5- Os dirigentes sindicais podem participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e o empregador.

Cláusula 65.ª

Despedimentos de representantes de trabalhadores

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções naqueles corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato, e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

3- Para os efeitos deste diploma entende-se por representante de trabalhadores o trabalhador que se encontre nas situações previstas no número 1 desta cláusula.

Cláusula 66.ª

Proibição de transferência dos representantes dos trabalhadores

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 67.ª

Cobrança de quotas

1- As entidades empregadoras obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

Cláusula 68.ª

Reclassificação profissional

(*Revogado*.)

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 69.ª

Normas mais favoráveis

1- Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas, salvo o disposto neste CCT.

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

Cláusula 70.ª

Diuturnidades

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, com a entrada em vigor do presente CCT cessa o direito dos trabalhadores a vencer novas diuturnidades.

2- Os trabalhadores que tenham vencido diuturnidades ao abrigo do IRCT agora revogado mantêm os valores que a este título já tinham vencido, os quais acrescem à respetiva remuneração pecuniária de base.

Cláusula 71.ª

Garantias de retribuição

A retribuição auferida pelo trabalhador não pode ser reduzida por mero efeito da entrada em vigor do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.ª

Comissão paritária

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos cinco dias subsequentes à publicação deste CCT, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura, pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3- Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade dos seus membros, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante do presente CCT.

ANEXO I

Retribuição base

1- Auxiliares de ação médica

Categoria	Retribuição base (em euros)
Auxiliar de ação médica especialista	885,00 €
Auxiliar de ação médica - Nível III	842,50 €
Auxiliar de ação médica - Nível II	832,50 €
Auxiliar de ação médica - Nível I	827,50 €

2- Serviços administrativos

Categoria	Retribuição base (em euros)
Coordenador geral de serviços	1 095,00 €
Gestor de serviços administrativos	1 040,00 €
Técnico administrativo/técnico secretariado III	885,00 €
Técnico administrativo/técnico secretariado II	845,00 €
Técnico administrativo/assistente administrativo I	835,00 €

3- Serviços gerais

Categoria	Retribuição base (em euros)
Gestor de serviços gerais	1 033,00 €
Auxiliar de serviços gerais - III	837,50 €
Auxiliar de serviços gerais - II	827,50 €
Auxiliar de serviços gerais - I	822,50 €
Motorista	840,00 €

4- Gestão

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor coordenador - D1	1 210,00 €
Diretor - D2	1 140,00 €
Diretor - D3	1 070,00 €
Subdiretor - D4	1 045,00 €
Técnico especialista - T1	1 035,00 €
Técnico especialista - T2	1 005,00 €
Técnico II - T3	990,00 €
Técnico I - T4	980,00 €
Técnico - T5	975,00 €
Técnico-adjunto - T6	955,00 €
Técnico estagiário	860.00 €

5- Técnicos de saúde

Categoria	Retribuição base (em euros)
Diretor	1 265,00 €
Gestor	1 205,00 €
Técnico de saúde especialista	1 135,00 €
Técnico de saúde - III	1 075,00 €
Técnico de saúde - II	1 050,00 €
Técnico de saúde - I	1 025,00 €

6- Segurança e saúde no trabalho

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	955,00 €
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	905,00 €

7- Segurança

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de segurança II	945,00 €
Técnico de segurança I	905,00 €

8- Serviços técnicos de manutenção

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de manutenção - Chefe	945,00 €
Técnico de manutenção II	905,00 €
Técnico de manutenção I	835,00 €

9- Cozinha e restauração

9.1- Cozinha

Categoria	Retribuição base (em euros)
Chefe de cozinha	965,00 €
Cozinheiro III	925,00 €
Cozinheiro II	840,00 €
Cozinheiro I	830,00 €

9.2- Mesa/bar

Categoria	Retribuição base (em euros)
Técnico de restauração - Chefe	925,00 €
Técnico de restauração II	840,00 €
Técnico de restauração I	830,00 €

10- Economato

Categoria	Retribuição base (em euros)
Ecónomo II	900,00 €
Ecónomo I	840,00 €

ANEXO II

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Auxiliares de ação médica:

A admissão na carreira de auxiliar de ação médica está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano de escolaridade).

1.1- *Auxiliar de ação médica - Nível I* - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, alimentos, higiene, alimentação, conforto e ambiente; assegura a limpeza do equipamento hospitalar e efetua o transporte de doentes, produtos ou mensagens entre os diversos serviços, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

1.2- *Auxiliar de ação médica - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após três e após seis anos de experiência profissional, respetivamente;

1.3- *Auxiliar de ação médica-especialista* - É o trabalhador mais especializado que, sob a orientação e controlo de um médico, enfermeiro ou técnico de saúde, colabora na prestação de cuidados aos doentes; participa na vigilância e apoio aos doentes em todas as vertentes que lhe forem indicadas, designadamente nos cuidados de instalação, higiene, alimentação, conforto e ambiente; desenvolve atividades especializados no âmbito da prestação ou de apoio à prestação de cuidados, nomeadamente ao nível do bloco operatório ou dos serviços de esterilização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. O acesso ao nível de especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional e pressupõe a existência de formação específica certificada em determinada especialidade ou experiência equivalente.

2- Serviços administrativos:

Agrupa todas as funções administrativas, independentemente das áreas de atividade (finanças, contabilidade, recursos humanos, secretariado, receção, *call-center*, hotelaria, etc.). A admissão na carreira administrativa está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) ou a experiência profissional equivalente. Para as funções de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

2.1- *Técnico administrativo/técnico de secretariado - Nível I* - É o trabalhador que executa atividades administrativas ou operacionais de natureza diversa enquadradas por normas e procedimentos e sob supervisão direta e frequente; atende, informa ou encaminha os clientes e o público interno ou externo à empresa; procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa; quando aplicável, colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes; pode participar na integração de novos profissionais; secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas.

2.2- *Técnico administrativo - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

2.3- *Gestor de serviços administrativos* - É o trabalhador que executa funções administrativas e operacionais de natureza diversa e que organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, uma área administrativa e as atividades que lhe são próprias, definindo, adaptando e implementando processos de trabalho. O acesso ao nível de gestor de serviços administrativos ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

2.4- *Coordenador geral de serviços* - É o trabalhador que faz a gestão de um ou vários serviços, reportando a um diretor ou a um subdiretor; contribui para a definição de políticas e objetivos; faz planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; tem a sua ação limitada, pelo âmbito da função, ao orçamento e objetivos; pode participar na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de coordenador geral de serviços ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

3- Serviços gerais:

A admissão na carreira de serviços gerais está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano). Para as funções de gestão é requerido o ensino secundário (12.º ano) ou formação específica ou experiência equivalente. Para o desempenho da função de motorista é requisito a posse de carta de condução profissional válida.

3.1- *Auxiliar de serviços gerais - Nível I* - É o trabalhador que, sob supervisão direta e frequente, executa tarefas gerais simples, não ligadas diretamente à ação clínica, enquadradas por normas e procedimentos conhecidos, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

3.2- *Auxiliar de serviços gerais - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

3.3- *Gestor de serviços gerais* - É o trabalhador que gere e coordena uma equipa com funções de serviços gerais, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos às necessidades do serviço e acompanha os diversos indicadores da atividade, reportando-os de acordo com os processos e normas estabelecidos; executa funções de âmbito operacional. O acesso ao nível de gestor de serviços gerais ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

3.4- *Motorista* - É o trabalhador que conduz veículos automóveis, zela pela sua conservação e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4- Técnicos de gestão:

Agrupa funções de direção e funções técnicas (não clínicas) de diversos domínios e áreas de conhecimento. Para as funções de técnico de gestão é requerida licenciatura ou experiência profissional equivalente.

4.1- *Técnico estagiário* - É o trabalhador sem experiência profissional prévia relevante (até um ano) que inicia a sua atividade profissional em áreas técnicas de gestão. O tempo máximo de permanência neste nível é de um ano.

4.2- *Técnico-adjunto - T6* - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade profissional, normalmente sob supervisão próxima e recorrente, segundo orientações específicas; realiza tarefas e atividades que implicam operações diversas a conjugar de forma coerente em função de objetivos a atingir.

4.3- *Técnico - T5* - É o trabalhador que desenvolve a sua atividade no âmbito de áreas técnicas especializadas enquadradas por políticas e orientações podendo participar em trabalhos de análise e investigação; lida com novas situações ou questões e propõe soluções; realiza tarefas e atividades que implicam a resolução de problemas diversos e complexos; pode orientar formal ou informalmente outros trabalhadores; desenvolve a sua atividade com alguma autonomia embora necessite de supervisão global. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico ocorre após quatro anos de experiência profissional.

4.4- *Técnico - I T4 e II T3* - É o trabalhador que domina as áreas técnicas em que desenvolve a sua atividade podendo orientar estudos e o desenvolvimento de soluções ou novos produtos, técnicas ou procedimentos; pode lidar com situações complexas que exigem análise e definição precisa de problemas potenciais; coordena a realização de trabalhos complexos exigindo a síntese de várias análises e a escolha da solução apropriada, o que pode levar a mudanças ou inovações em relação às técnicas e ou métodos em prática; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas pode eventualmente ter supervisão de outros trabalhadores. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico I e de técnico II ocorre, respetivamente, após quatro anos e após seis anos de experiência profissional, respetivamente.

4.5- *Técnico especialista - T2 e T1* - É o trabalhador que tem conhecimentos profundos, não só da função como também da área, organização ou mercado onde se insere; emite opiniões e pareceres aquando da definição de estratégias políticas projetos; exerce funções de consultor interno e de perito numa área de conhecimento; atua como representante da organização; propõe e planeia a aplicação de ideias inovadoras, de conceitos e processos que podem levar a alterações na organização; participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; normalmente desenvolve a sua atividade com autonomia mas o seu trabalho pode eventualmente ter supervisão. A elegibilidade para acesso ao nível de técnico especialista T1 e de técnico especialista T2 ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.6- *Subdiretor - D4* - É o trabalhador que gere um departamento, serviço ou área, reportando a um diretor, a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração; contribui na definição de políticas e objetivos; faz o planeamento, gestão e controlo de um conjunto de atividades e recursos que decorrem das políticas e objetivos definidos; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente recomendando alterações

salariais, promoções e realizando avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à disposição da função; age com autonomia limitada pelo âmbito da função, orçamento e objetivos definidos; participa na gestão e controlo do volume de negócios e ou de despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a curto prazo sobre o desempenho global da área ou serviço. O acesso ao nível de subdiretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional, respetivamente.

4.7- *Diretor - D3 e D2* - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando a um diretor coordenador ou ao órgão de gestão/administração é responsável pela gestão de uma direção ou departamento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor D3 e diretor D2 ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre, respetivamente, após oito anos e após dez anos de experiência profissional, respetivamente.

4.8- *Diretor-coordenador - D1* - É o trabalhador que, desempenhando funções executivas de topo e reportando ao órgão de gestão/administração, coordena uma conjunto de direções, uma direção com impacto ao nível de um grupo de empresas ou estabelecimentos ou de uma grande empresa ou estabelecimento; é responsável pela definição de políticas e objetivos; controla um conjunto complexo de funções ou áreas, gerindo todos os recursos alocados; é responsável pelos resultados e pelo controlo do grupo de trabalhadores que lhe reportam direta ou indiretamente, nomeadamente no que respeita a decisões de alterações salariais, promoções e avaliações de desempenho; planifica e gere operacionalmente e controla os resultados dentro de objetivos estratégicos definidos; gere e controla o volume de negócios e despesas/custos; toma decisões com impacto significativo a longo prazo sobre o desempenho de um conjunto de serviços ou áreas. O acesso ao nível de diretor coordenador ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5- Técnicos de saúde:

Agrupa funções de direção e funções técnicas nos ramos e profissões da área técnica de saúde e de diagnóstico e terapêutica (farmácia, laboratório, dietista, radiologista, fisioterapeuta, etc.). Para as funções de técnico de saúde é requerida licenciatura adequada ou experiência profissional equivalente.

5.1- *Técnico de saúde - Nível I* - É o trabalhador que sozinho, sob supervisão, ou integrado numa equipa planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional; realiza cuidados diretos de saúde necessários ao tratamento, reabilitação ou diagnóstico dos clientes; assegura, através de métodos e técnicas apropriados, o diagnóstico, o tratamento e a reabilitação do doente; assegura a gestão, aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha; assegura a elaboração e a permanente atualização dos ficheiros com dados clínicos dos clientes; articula a sua atuação com outros profissionais de saúde; participa em projetos multidisciplinares de tratamento, pesquisa e investigação, podendo ainda participar a integração de novos profissionais.

5.2- *Técnico de saúde - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes, com maior grau de autonomia. A elegibilidade para acesso aos níveis II e III ocorre, respetivamente, após seis e após oito anos de experiência profissional.

5.3- *Técnico de saúde-especialista* - Acresce ao definido para os níveis II e III: Para além da realização de cuidados diretos de saúde no âmbito da sua especialidade, sozinho ou em articulação com outros profissionais de saúde, colabora com o diretor ou gestor no desenvolvimento de projetos de investigação e formação, na monitorização e validação de indicadores de atividade, bem como na elaboração de pareceres técnico-científicos em matérias da sua profissão. O acesso ao nível de técnico de saúde especialista ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.4- *Gestor* - Acresce ao definido para o nível de especialista: Assegura a gestão de um ou mais serviços na área de saúde da sua especialidade nas suas diversas vertentes (nomeadamente no que diz respeito aos meios humanos, materiais e financeiros) participando na definição das respetivas políticas de saúde e dos planos de negócio; assegura as informações e os indicadores necessários à gestão. O acesso ao nível de técnico saúde gestor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.5- *Diretor* - É o trabalhador que dirige e coordena as atividades de planificação, gestão e controlo na área de saúde da sua especialidade, definindo a política de saúde a prestar nos diversos serviços à sua responsabilidade; controla e gere um grupo de trabalhadores, designadamente no que respeita a propostas de alterações salariais, promoções e realização de avaliações de desempenho; gere os meios humanos, materiais e financeiros à sua disposição; emite pareceres técnicos, articula a atuação da sua direção com outras áreas de saúde e realiza cuidados/atos diretos de saúde sempre que necessário. O acesso ao nível de diretor ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após dez anos de experiência profissional.

5.6- *Ramos e profissões abrangidas*:

5.6.1- Técnicos de diagnóstico e terapêutica, aos quais se aplicam os princípios gerais em matéria do exercício das profissões de diagnóstico e terapêutica constantes do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de agosto, se aplicável:

– Técnico de análises clínicas e de saúde pública;
– Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
– Técnico de audiologia;
– Técnico de cardiopneumologia;
– Técnico de farmácia;
– Fisioterapeuta;
– Higienista oral;
– Técnico de medicina nuclear;
– Técnico de neurofisiologia;
– Ortoptista;
– Ortoprotésico;
– Podologista;
– Técnico de prótese dentária;
– Técnico de radiologia;
– Técnico de radioterapia;
– Terapeuta da fala;
– Terapeuta ocupacional;
– Técnico de saúde ambiental.

5.6.2- Outras profissões de saúde dos ramos de:

– Farmácia;
– Física hospitalar;
– Genética;
– Laboratório;
– Nutrição;
– Psicologia clínica.

6- Segurança e saúde no trabalho:

A admissão na carreira de técnico de segurança e saúde no trabalho está condicionada à posse de habilitações literárias ao nível de licenciatura e a formação profissional específica certificada.

6.1- *Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível I* - É o trabalhador que inspeciona locais, instalações e equipamentos da empresa, observando as condições de trabalho, para determinar fatores e riscos de acidentes; estabelece normas e dispositivos de segurança, sugerindo eventuais modificações nos equipamentos e instalações e verificando sua observância, para prevenir acidentes; inspeciona os postos de combate a incêndios, examinando as mangueiras, extintores e equipamentos de proteção contra incêndios, para certificar- -se das suas perfeitas condições de funcionamento; comunica os resultados das suas inspeções, elaborando relatórios para propor a reparação ou renovação do equipamento de extinção de incêndios e outras medidas de segurança; investiga acidentes ocorridos, examinando as condições da ocorrência, para identificar as suas causas e propor mediadas corretivas adequadas; mantém contactos com os serviços médico-sociais da empresa ou de outra instituição, utilizando os meios de comunicação oficiais, para facilitar o atendimento necessário aos acidentados; regista irregularidades ocorridas, anotando-as em formulários próprios e elaborando estatísticas de acidentes, para obter resultados destinados à melhoria das medidas de segurança; informa os trabalhadores da empresa sobre normas de segurança, combate a incêndios e demais medidas de prevenção de acidentes, ministrando palestras e formações, para que possam agir acertadamente em casos de emergência; coordena a publicação de matérias sobre segurança no trabalho, preparando instruções e orientando a produção de cartazes e avisos, para divulgar e desenvolver hábitos de prevenção de acidentes; participa em reuniões sobre segu-

rança no trabalho, fornecendo dados relativos ao assunto, apresentando sugestões e analisando a viabilidade de medidas de segurança propostas, para aperfeiçoar o sistema existente.

6.2- *Técnico de segurança e saúde no trabalho - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

7- Segurança:

A admissão na carreira de técnico de segurança está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica certificada.

7.1- *Técnico de segurança - Nível I* - É o trabalhador responsável pela execução dos serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento ou espaço físico; procede à elaboração regular de relatórios sobre a sua atividade.

7.2- *Técnico de segurança - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; quando aplicável, gere e supervisiona o trabalho de outros técnicos de segurança. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após seis anos de experiência profissional.

8- Serviços técnicos de manutenção:

A admissão na carreira de técnico de manutenção está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

8.1- *Técnico de manutenção - Nível I* - É o trabalhador que planeia, recolhe, seleciona, prepara e aplica os elementos necessários ao desenvolvimento normal da sua atividade profissional no âmbito de serviços de manutenção e reparação de equipamentos ou instalações, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

8.2- *Técnico de manutenção - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

8.3- *Técnico de manutenção-chefe* - Acresce ao definido para o nível II: Quando aplicável, orienta e coordena uma equipa dos serviços de manutenção e assistência técnica, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica, fiscaliza e garante a qualidade do serviço prestado. O acesso ao nível de técnico de manutenção-chefe ocorre por decisão da entidade empregadora. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

9- Cozinha e restauração:

A admissão na carreira de cozinha e restauração está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao 3.º ciclo do ensino básico (9.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

9.1- Cozinha:

9.1.1 - *Cozinheiro - Nível I* - É o trabalhador que, sob a orientação e controlo do chefe de cozinha prepara, cozinha e emprata alimentos; colabora na elaboração das ementas; amanha peixe, prepara legumes e carnes; executa e vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios; requisita e recebe os géneros alimentares necessários para a confeção das refeições; mantém em dia um inventário de todo o material e registo de consumos, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.1.2- *Cozinheiro - Níveis II e III* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II e nível III ocorre, respetivamente, após quatro anos e seis anos de experiência profissional.

9.1.3- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da cozinha, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de cozinha, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos de trabalho; elabora e contribui para a elaboração de ementas; requisita os géneros alimentares que são necessários para a confeção das refeições; dá instruções à equipa de cozinha sobre a preparação e confeção das refeições; acompanha, verifica e fiscaliza a preparação das refeições; assegura a qualidade das refeições, verifica a higiene e arrumação da cozinha e dos utensílios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de cozinha. O acesso ao nível de chefe de cozinha ocorre. se for do interesse para a organização A elegibilidade para acesso ocorre após oito anos de experiência profissional.

9.2- Restauração:

9.2.1- *Técnico de restauração - Nível I* - É o trabalhador que sob a orientação e controlo do técnico de restauração-chefe serve refeições nos refeitórios, restaurantes e bares; prepara, arruma e decora os refeitórios;

prepara as bandejas, carros de serviços, mesas e bares destinados às refeições tomadas nos aposentos e noutros locais anexos aos estabelecimentos e acolhe, atende e serve os doentes e acompanhantes e demais funcionários e utentes, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

9.2.3- *Técnico de restauração - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após quatro anos de experiência profissional.

9.2.4- *Técnico de restauração-chefe* - É o trabalhador que, de acordo com a experiência que possui nos vários domínios da restauração, integra-os e adapta-os às necessidades; coordena uma equipa de funções de serviço de mesa e bar, orientando e controlando as suas atividades; define, adapta e implementa processos; acompanha, verifica e fiscaliza a qualidade do serviço de mesa; verifica a higiene e arrumação dos refeitórios e verifica a apresentação, higiene e o vestuário da equipa de funções de serviço de mesa. O acesso ao nível de técnico de restauração-chefe ocorre se for do interesse para a organização. A elegibilidade para acesso ocorre após seis anos de experiência profissional.

10- Economato:

A admissão na carreira de ecónomo está condicionada à posse de habilitações literárias correspondentes ao ensino secundário (12.º ano) e a formação profissional específica da sua área ou experiência equivalente.

10.1- *Ecónomo - Nível I* - É o trabalhador que assegura o aprovisionamento dos bens alimentares, utensílios, equipamentos, roupas e outros produtos necessários ao funcionamento dos estabelecimentos; avalia as várias opções de compra, efetua as encomendas e garante e supervisiona as entregas; mantém registos de todos os materiais entregues, consumidos e existentes em inventário, podendo ainda participar na integração de novos profissionais.

10.2- *Ecónomo - Nível II* - Acresce ao definido para o nível I: Participa na formação e enquadramento de novos profissionais na carreira; executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade. A elegibilidade para acesso ao nível II ocorre após oito anos de experiência profissional.

Lisboa, 5 de março de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da APHP, mandatário.
Carlos Alcântara, vogal da APHP, mandatário.
Ana César Machado, secretária-geral, mandatária.

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

Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Declaração

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

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte,
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
– STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas,
– STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
– STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 59 do livro n.º 13, com o n.º 80/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e outros - Revisão global

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à Portway - Handling de Portugal, SA (Portway, SA), com CAE 52230, adiante designada também por empresa, e aos trabalhadores ao seu serviço e a cujas categorias profissionais se faz referência nos regulamentos autónomos constantes nos anexos IV e V do presente AE, representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas sindicatos.
2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.
3- Para efeitos do disposto na alínea *g)*, do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 1765 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia imediatamente seguinte ao da sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2024, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia.
2- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número anterior.
3- As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão até 31 de dezembro de 2024, nos termos dos anexos IV e V, renovando-se por períodos de 12 meses, de janeiro a dezembro de cada ano civil.
4- Concluída a negociação do presente AE ou a sua revisão, o mesmo deverá ser entregue para depósito até ao fim de 30 dias sobre a sua assinatura por todos os outorgantes que iniciaram o respetivo processo de negociação.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula anterior, o presente AE não poderá ser denunciado antes de decorrida a sua vigência ou 10 meses após a renovação do período de vigência.

Cláusula 4.ª

Anexos

O presente AE inclui os seguintes anexos:
a) Anexo I: Disposições finais/transitórias;
b) Anexo II: Avaliação de desempenho;
c) Anexo III: Regulamento de Prevenção;
d) Anexo IV: Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA);
e) Anexo V: Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA).

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 5.ª

Princípios gerais de recrutamento e seleção

A admissão de trabalhadores na Portway, SA, por contrato sem termo, far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
a) Estabelecimento de um adequado programa anual ou plurianual de recursos humanos;
b) Caracterização prévia do perfil do candidato e do processo de recrutamento e seleção adequado às circunstâncias de cada caso;
c) A idade mínima de admissão é de 18 anos;
d) As admissões far-se-ão, em regra, pelo nível correspondente ao início da respetiva categoria profissional;
e) No preenchimento da necessidade identificada, a empresa dará preferência aos seus trabalhadores.

Cláusula 6.ª

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, sendo o duplicado para o trabalhador, o qual lhe será entregue no prazo máximo de 60 dias.
2- A empresa prestará ao trabalhador as informações relativas ao conteúdo do contrato de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 7.ª

Contrato de trabalho a termo

1- A contratação de trabalhador a termo só poderá ser efetuada para a satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, conforme o disposto na lei ou nas situações previstas em legislação especial.
2- As disposições deste AE são integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, salvo se razões objetivas justificarem tratamento diferenciado.

Cláusula 8.ª

Período experimental

O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração e contagem são as fixadas na lei.

Cláusula 9.ª

Posto de trabalho

1- Para os efeitos deste AE, entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções cometidas e regularmente desempenhadas por um trabalhador num espaço determinado na empresa.
2- Quando a empresa pretender mudar o trabalhador definitivamente do seu posto de trabalho, deverá fundamentar tal pretensão.

CAPÍTULO III

Enquadramento profissional

Cláusula 10.ª

Categorias profissionais

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE deverão encontrar-se enquadrados numa das categorias profissionais cujo elenco integram os anexos IV e V, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias profissionais quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro da empresa.

4- Compete à empresa ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias durante a sua vigência, através da comissão paritária e que dependerá do acordo das partes.

5- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante deste AE.

Cláusula 11.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções previstas na lei e as de chefia (nomeadamente coordenação, supervisão, chefias de equipa e alocação) relativas à estrutura organizativa da empresa.

2- As funções referidas no número anterior são exercidas por nomeação do conselho de administração, com menção do regime de comissão de serviço.

CAPÍTULO IV

Regimes especiais de alteração de situações profissionais

Cláusula 12.ª

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar um ano.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de um ano previsto no número 2 ou o prazo acordado previsto no número seguinte.

5- O prazo de um ano previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 13.ª

Reconversão profissional

1- Caso o seu interesse o exija, em virtude da introdução de novas tecnologias ou da extinção, redimensionamento ou reorganização de atividades, e havendo possibilidade de atribuição de nova função ou funções, a empresa pode alterar a função ou funções anteriormente cometidas ao trabalhador para outras não correspondentes à atividade contratada, desde que lhe seja garantida a formação adequada e mediante enquadramento em outra categoria profissional, constante dos anexos IV e V deste AE.

2- O reenquadramento referido no número anterior não poderá implicar uma modificação substancial do

enquadramento profissional do trabalhador, exceto se para situação mais favorável ao mesmo.

3- Para efeitos do número anterior entende-se por não modificação substancial do enquadramento profissional do trabalhador a atribuição de tarefas ou funções enquadráveis na mesma carreira.

4- À data de reconversão o trabalhador manterá os créditos temporais e de avaliação para futura evolução e a retribuição auferida a essa data, exceto nas prestações retributivas que constituem contrapartida de modo específico do exercício efetivo da anterior função.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

Cláusula 14.ª

Reclassificação profissional

1- A reclassificação profissional do trabalhador consiste numa situação definitiva em que, por razões decorrentes de limitações nas aptidões físicas ou psíquicas (atestadas medicamente) o trabalhador não se encontra em condições de exercer e assumir, na sua plenitude, as tarefas e responsabilidades correspondentes à sua função ou funções.

2- Se o trabalhador ficar com incapacidade permanente comprovada que o impeça de continuar a exercer a função ou funções correspondentes à sua categoria profissional, a empresa dar-lhe-á outra compatível com as suas competências e capacidades, sendo-lhe garantida a formação adequada.

3- Em caso de reclassificação, verificando-se baixa de retribuição, o trabalhador manterá a retribuição detida nessa data até à sua reabsorção pela evolução profissional e remuneratória na nova categoria.

4- Na hipótese de a incapacidade resultar de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta mantê-lo-á no mesmo nível remuneratório da tabela salarial aplicável assim como os créditos temporais e de avaliação para futura evolução.

5- Ocorrendo a situação prevista nos números anteriores, a empresa comunicará esse facto por escrito ao trabalhador, com a antecedência de 45 dias, podendo este pronunciar-se, também por escrito e no prazo de 15 dias após a receção da comunicação da empresa, sobre factos que concorram para a tomada de decisão pela empresa.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.ª

Deveres da Portway, SA

São deveres da Portway, SA:

a) Tornar acessível aos trabalhadores a consulta da legislação laboral;

b) Cumprir as disposições do presente AE, bem como as leis do trabalho e os regulamentos internos vigentes;

c) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene, conforto e segurança, proporcionando boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Não exigir a nenhum trabalhador qualquer tarefa manifestamente incompatível com a sua categoria e deontologia profissional;

e) Exigir que os trabalhadores tratem com correção os restantes profissionais;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, onde conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados;

g) Facultar a consulta do processo individual ao trabalhador ou ao seu representante indicado por escrito, sempre que estes o solicitem;

h) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, através de formação adequada, designadamente nas componentes técnicas, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais;

i) Tratar os trabalhadores com urbanidade e respeitá-los;

j) Pagar pontualmente aos trabalhadores a retribuição, na forma devida;

k) Decidir sobre qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, por si ou por inter-

médio dos seus representantes sindicais, considerando-se aquela indeferida se não for dada resposta por escrito no prazo de 60 dias;

l) Dar conhecimento aos sindicatos outorgantes do AE, dos textos normativos genéricos relativos a relações e condições de trabalho;

m) Facultar aos trabalhadores os manuais, bem como toda a documentação considerada indispensável à sua formação e ao conhecimento das suas funções;

n) Emitir documento comprovativo do grau de qualificação profissional a todos os trabalhadores que frequentem, com aproveitamento, cursos de especialização, por exigência da empresa;

o) Cumprir as disposições legais e do AE em vigor relativamente ao exercício de cargos em associações sindicais, comissões de trabalhadores e não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, das respetivas atividades;

p) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente, proporcionando aos trabalhadores as ações de formação adequadas para esse efeito;

q) Promover a criação, onde as condições de trabalho o justifiquem, ou manter em vigor, caso já existam, as instalações destinadas ao repouso que possibilitem o descanso nos períodos noturnos, em condições de higiene e segurança;

r) Quando o trabalhador for impedido da frequência de qualquer curso ou ação de formação, para o qual tenha sido indigitado, por razões de serviço ou pela não realização de curso previsto no plano anual de formação, garantir que participa no primeiro curso ou ação com a mesma natureza que vier a ter lugar;

s) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias e trabalho suplementar realizado;

t) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Cláusula 16.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste AE, das leis do trabalho em vigor e dos regulamentos internos vigentes;

b) Executar as tarefas que lhes foram confiadas com zelo e diligência, de harmonia com as suas aptidões, categoria, formação e deontologia profissionais;

c) Desempenhar com pontualidade e assiduidade o serviço que lhes estiver confiado;

d) Tratar com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

e) Cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho e participar na função de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente frequentando as ações de formação que, para o efeito, a empresa coloque à sua disposição;

f) Participar aos seus superiores hierárquicos as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

g) Zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa;

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

i) Informar a empresa dos dados necessários à atualização do seu cadastro individual;

j) Frequentar as ações de formação necessárias ao desempenho das funções que lhes correspondem nos termos deste AE ou para as quais sejam designados;

k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 17.ª

Garantias e direitos dos trabalhadores

1- É proibido à Portway, SA:

a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por motivo desse exercício;

b) Diminuir a retribuição dos trabalhadores ou baixar a sua categoria, salvo o disposto neste AE e na lei;

c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na lei e nas cláusulas 62.ª e 63.ª;

d) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por empresas por ela indicadas;

e) Exercer pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos demais trabalhadores;

f) 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.

2- A prática pela Portway, SA de qualquer ato em violação do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando hajam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- Os trabalhadores poderão, por sua iniciativa, solicitar à empresa a sua transferência para outro local de trabalho, desde que haja lugar a vagas ou venham a ser criados novos postos de trabalho, e os interessados reúnam todas as condições previstas para o desempenho das funções a que se candidatem.

Cláusula 18.ª

Direitos do trabalhador em caso de terrorismo ou pirataria

1- Sem prejuízo do previsto nos planos de emergência, em caso de alerta de existência de engenho explosivo ou ação armada no posto de trabalho, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar serviço dentro da área de segurança, sem prejuízo da retribuição, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da empresa dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

2- Uma vez ponderada a gravidade da situação, o estado de alerta relativo à existência de engenho explosivo, deverá ser reconhecido e divulgado no âmbito do serviço, pelo respetivo responsável, ou por quem no momento o substituir.

3- A empresa providenciará a outorga de seguro cujo objeto abranja a cobertura de situações de terrorismo e pirataria.

CAPÍTULO VI

Disciplina

Cláusula 19.ª

Poder disciplinar

1- A Portway, SA tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido pelo conselho de administração ou através de delegação expressa.

3- Após a receção da nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, se o trabalhador tiver indicado na resposta à nota de culpa qual o sindicato em que está filiado, o processo disciplinar será também enviado à organização sindical respetiva no prazo de 5 dias úteis, por cópia integral para emissão de parecer fundamentado, no prazo de cinco dias.

Cláusula 20.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

3- Na aplicação de qualquer sanção disciplinar a empresa tomará em conta a gravidade da infração, o grau de culpabilidade do infrator, os antecedentes disciplinares do infrator e a proporcionalidade entre a gravidade da infração e a sanção disciplinar.

4- Decorridos cinco anos após a aplicação de qualquer sanção a um trabalhador, e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 21.ª

Indemnizações e compensações

No despedimento ilícito e nos casos de cessação de contrato de trabalho em que a lei prevê o direito a indemnização ou compensação, serão aplicados os montantes previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 22.ª

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, tal como o presente AE, compete à Portway, SA, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 23.ª

Definições

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, diária e semanalmente, denomina-se, respetivamente, por período normal de trabalho diário e período normal de trabalho semanal.

2- Denomina-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação.

3- Considera-se:

a) Ciclo de rotação - Sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário;

b) Período semanal de trabalho - Número máximo de horas que o trabalhador está obrigado a prestar em cada semana de trabalho, apurado por média e conforme o disposto nas cláusulas 100.ª do anexo IV e 122.ª do anexo V;

c) Período de descanso semanal - Dias, que no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a descanso;

d) Folga - Dia que, a existir, consiste na ausência de trabalho efetivo, que consta da escala de serviço, e que não pode substituir os dias de descanso semanal e complementar;

e) Sobreposição de serviço - Período de trabalho indispensável para que o serviço seja transferido para os trabalhadores que rendem um turno;

f) Turno - Sequência de dias consecutivos de trabalho entre períodos de descanso semanais;

g) Tolerância de serviço - Tolerância de 15 minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas, na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer 4 horas ou no termo do ano civil.

4- O intervalo mínimo de descanso entre 2 períodos normais de trabalho consecutivos não será inferior a 11 horas.

5- Em caso de manifesta necessidade de assegurar a continuidade do serviço, o período de descanso referido no número anterior pode ser reduzido para 10 horas, ganhando o trabalhador direito a um período de descanso compensatório equivalente à duração da redução, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

SUBSECÇÃO I

Período normal de trabalho e horários de trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho será o constante nas cláusulas 100.ª do anexo IV e 122.ª do anexo V do presente AE.

Cláusula 25.ª

Tipos de horários

1- Na Portway, SA praticar-se-ão, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horários: regulares, turnos e fracionados.

2- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal do trabalhador.

3- A mudança do tipo de horário de trabalho será efetuada pela empresa e comunicada aos trabalhadores envolvidos com, pelo menos, 45 dias de antecedência em relação à data de início da sua aplicação, mediante consulta prévia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Horário regular

1- Considera-se horário regular aquele que, permanentemente, é constituído por 5 dias consecutivos de trabalho, com descanso ao sábado e domingo, e com início e termo uniformes.

2- O horário regular considerar-se-á como desfasado sempre que, mantendo-se inalterado o período normal de trabalho diário, sejam estabelecidos, serviço a serviço para determinados trabalhadores ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes para a entrada e a saída.

3- Este tipo de horário deve ser fixado entre as 7h00 e as 20h00, podendo ser estabelecido entre as 6h00 e as 22h00, mediante acordo do trabalhador.

Cláusula 27.ª

Alteração do horário de trabalho

A alteração do horário do trabalho poderá ser efetuada pela empresa mediante comunicação prévia ao trabalhador e aos sindicatos, com a antecedência mínima de 7 dias relativamente à data de início da sua aplicação, salvaguardado o disposto no número 4 da cláusula 30.ª

Cláusula 28.ª

Horário flexível

1- Nos serviços que praticam horários regulares poderão ser praticados horários flexíveis, os quais deverão obedecer aos seguintes princípios:

a) O trabalhador deverá completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

b) O período fixo, durante o qual é obrigatória a permanência do trabalhador será, no primeiro período, das 10h00 às 12h30 e, no segundo, das 14h30 às 17h00;

c) As flexibilidades nas entradas e saídas serão de 2 horas.

d) O intervalo de descanso e refeição poderá ser de 30 minutos, mas a flexibilidade situar-se-á entre os períodos fixados na saída do primeiro período e da entrada do segundo;

e) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar 6 horas.

2- Para que o trabalhador possa utilizar a regalia que lhe é conferida na alínea *d)* do número 1 antecedente, deverá solicitar por escrito, com menção de que a utilização desse período de 30 minutos é efetuada no seu interesse pessoal.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica que fique assegurado o funcionamento dos serviços no período compreendido entre as 9h00 e as 17h30.

Cláusula 29.ª

Horário de trabalho em regime de turnos

1- O horário em regime de turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periodicamente de um horário de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida.

2- Sem prejuízo do disposto nos anexos IV e V do presente AE, na organização de horários de trabalho em regime de turnos são consideradas as seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação;

b) O período normal de trabalho diário, não pode ser inferior a 4 horas nem ultrapassar as 9 horas;

c) A mudança de turno, só pode ocorrer após o período de descanso semanal;

d) Não se considera mudança de turno a variação da hora de início de qualquer dia do mesmo, até 4 horas, por referência ao primeiro dia do turno;

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

3- No horário por turnos não poderá haver no período compreendido entre as 0h00 e as 24h00 mais do que um período normal de trabalho, salvo o disposto no número 4 da cláusula 100.ª do anexo IV e no número 5 da cláusula 122.ª do anexo V do presente AE.

4- Em cada mês, o número máximo de períodos normais de trabalho entre as 0h00 e as 7h00 não será superior a 8.

Cláusula 30.ª

Escalas de serviço

1- As escalas de serviço serão afixadas em todos os locais de trabalho com uma antecedência mínima de 7 dias, à exceção das Regiões Autónomas onde serão de 15 dias, para um período mínimo de 90 dias.

2- Das escalas de serviço constarão obrigatoriamente:

a) Hora de início e hora de termo do trabalho, incluindo nestas os períodos de sobreposição de serviço, quando existam;

b) Dias de descanso semanal e complementar;

c) Folga, se aplicável;

d) Na ausência do trabalhador por motivo de férias ou formação, constará sempre na escala de serviço o horário inicial de cada ciclo de rotação.

3- Será ainda dado a conhecer aos trabalhadores o padrão de rotação, que se lhes aplicará e será a base para a elaboração das escalas de serviço, para a época imediatamente seguinte - verão IATA ou inverno IATA - com uma antecedência mínima de 30 dias.

4- Qualquer alteração às escalas afixadas só poderá ser feita por necessidade imperiosa de serviço, devidamente fundamentada, e será divulgada com uma antecedência mínima de 7 dias, podendo ir, excecionalmente, até um mínimo de 3 dias, sem prejuízo do trabalhador só mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A elaboração da escala de serviço procurará distribuir equitativamente pelos trabalhadores, em iguais condições de prestação de trabalho, os períodos de serviço diurno e noturno.

6- Aos cônjuges integrados no mesmo serviço e sujeitos ao mesmo tipo de horário, serão concedidas, na medida do possível, condições de prestação de trabalho que sirvam os seus interesses, nomeadamente para compatibilização com a necessidade de cuidados com descendentes e ascendentes.

Cláusula 31.ª

Trocas de serviço

1- As trocas de serviço serão permitidas, expressamente, quando não originem encargos adicionais para a empresa, designadamente a prestação de trabalho suplementar, e desde que:

a) Digam respeito a trabalhadores da mesma categoria e função e tenha sido obtida informação favorável do respetivo superior hierárquico;

b) Respeitem os intervalos mínimos de descanso entre turnos consecutivos de serviço;

c) Quando abranjam dias de descanso, fique assegurado, no âmbito das próprias trocas, o gozo do mesmo número de dias de descanso.

2- Após a autorização pela empresa, o trabalhador substituto é responsável pela prestação de trabalho relativo ao período de troca.

3- Os pedidos de trocas terão que ser solicitados ao respetivo superior hierárquico com 5 dias úteis de antecedência, sob pena de não serem aceites.

Cláusula 32.ª

Horários fracionados

1- Por aceitação voluntária do trabalhador, e por acordo escrito entre ambos, é possível à Portway, SA estabelecer horários fracionados.

2- A determinação do horário fracionado, quer em horário regular, quer em regime de turnos, deverá obedecer às seguintes regras:

a) O período de trabalho diário será interrompido 1 vez, no mínimo por 2 horas e no máximo por 5 horas e 30 minutos;

b) Não podem ser prestadas mais de 6 horas e menos de 3 horas de trabalho consecutivo;

c) Não podem ser prestadas mais de 9 horas de trabalho diário efetivo, não contando para este máximo o período de interrupção referido na alínea *a)*;

d) Não pode ultrapassar a amplitude horária máxima diária de 16 horas, incluindo o período previsto na alínea *a)*;

e) Só podem ser praticados nas entradas entre as 4h30 e as 18h30.

3- O trabalho prestado em horário fracionado dará lugar ao pagamento mensal da seguinte compensação:

a) 1 dia - 11,00 €;

b) 4 dias - 66,00 €;

c) 8 dias - 110,00 €;

d) 12 dias - 154,00 €;

e) 18 ou mais dias - 220,00 €;

f) Nos intervalos entre as alíneas *a)* e *e)* exclusive, do presente número, cada dia individualmente considerado é pago com um acréscimo de 11,00 €.

Cláusula 33.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Verificadas as condições previstas na lei e neste AE, os trabalhadores poderão ser isentos de horário de trabalho.

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho poderá, ainda, abranger os trabalhadores a quem estejam cometidos cargos de chefia, coordenação, supervisão e chefia de equipa em regime de comissão de serviço, bem como os trabalhadores a quem estejam cometidas funções de coordenação funcional.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão dispensados do dever geral de assiduidade, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e complementar, aos dias feriados que não sejam dias normais de trabalho e a descanso diário.

4- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho será definida a remuneração respetiva, que não deve ser inferior à correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia ou, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho, a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

5- Na falta de estipulação expressa das partes, aplica-se a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, e desde que determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa:

a) Tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador;

b) Em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade;

c) Para garantia da segurança operacional.

3- Independentemente do seu período normal de trabalho semanal, cada trabalhador não poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho.

4- Os limites fixados no número anterior poderão ser ultrapassados quando se verifiquem as circunstâncias previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desta cláusula.

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

6- Na prestação de trabalho suplementar, a empresa procurará distribuí-lo equitativamente pelos trabalhadores em iguais condições de prestação de trabalho.

7- Não estão obrigados à prestação de trabalho suplementar os casos previstos na lei, desde que o trabalhador comunique à empresa.

8- Atingidas que sejam as 16 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando o período normal de trabalho, o trabalho suplementar e os períodos de refeição considerados tempo normal de trabalho a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho, exceto nos casos previstos na alínea *b)* do número 2.

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, com exceção do disposto no número 3, tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2- Quando o dia de descanso referido no número anterior não puder ser gozado nesse prazo, sê-lo-á noutro por acordo entre o trabalhador e a empresa, e na falta dele, obrigatoriamente dentro de um prazo de 30 dias.

3- Quando, em resultado de antecipação ou prolongamento, for prestado trabalho suplementar em dia de descanso semanal e a sua duração não ultrapassar as 2 horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, devendo ser gozado obrigatoriamente nos 90 dias seguintes mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, e na falta deste, em dia fixado pela empresa.

Cláusula 36.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno aquele que é prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 37.ª

Tolerâncias

1- Aos trabalhadores serão concedidas tolerâncias com duração de 15 minutos nas horas de entrada, até ao limite de 1 hora por mês.

2- As tolerâncias para os trabalhadores em regime de horário flexível serão consideradas nos períodos fixos.

3- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se a mesma se verificar com atraso injustificado superior a 30 minutos ou 60 minutos, respetivamente, para meios períodos ou períodos inteiros de trabalho, a empresa pode recusar a prestação de trabalho durante os respetivos períodos.

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e dispensa

Cláusula 38.ª

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores terão direito a 1 dia de descanso semanal, o qual será normalmente o domingo.

2- O dia de descanso semanal terá sempre lugar num período de 7 dias consecutivos.

3- Além do dia de descanso semanal estabelecido no número 1 desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a horário regular terão direito a 1 dia de descanso complementar, o qual será o sábado.

4- Os trabalhadores em regime de turnos terão 2 dias de descanso, complementar e semanal, devendo abranger, num período de 6 semanas, 5 dias de descanso complementar e 5 dias de descanso semanal seguidos, dos quais, pelo menos, 1 sábado e 1 domingo.

5- Sempre que, no regime de turnos, se verifiquem períodos de trabalho inferiores a 4 dias consecutivos, poderão ser definidos períodos de descanso de 1 dia, garantindo-se um período de descanso contínuo de 36 horas.

6- Sempre que o dia de descanso semanal e complementar coincida com o sábado e domingo, apenas poderá ser alterado com o acordo do trabalhador.

Cláusula 39.ª

Intervalos de descanso e refeição

1- O período normal de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora, nem superior a 2, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Sempre que o período normal de trabalho diário for igual ou inferior a 6 horas, e no regime dos horários fracionados, é permitida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

3- Por iniciativa do trabalhador e acordo com a sua chefia direta, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a 1 hora, mas nunca inferior a 30 minutos.

4- Para os trabalhadores em regime de turnos, o intervalo previsto no número 1 desta cláusula será de 30 minutos ou de 1 hora no caso do turno ter duração igual ou superior a 7 horas, contando sempre para todos os efeitos como tempo de trabalho, se o trabalhador se mantiver na área de trabalho ou próximo dela e em condições de acorrer rapidamente a qualquer necessidade de intervenção, sem que isso implique qualquer alteração nas horas de entrada ou saída ao serviço.

5- No regime de horário fracionado, o intervalo de descanso, definido na cláusula 32.ª, número 2, alínea *a)*, e que constará nas escalas de serviço não é considerado como tempo de trabalho, ainda que se verifique o disposto no número anterior.

6- Na elaboração do horário de trabalho e na fixação do intervalo de descanso, à exceção da situação prevista na cláusula 32.ª do presente AE, a empresa atenderá aos seguintes períodos de refeição:

a) Pequeno-almoço: 6h00 às 9h30;

b) Almoço: 11h00 às 15h00;

c) Jantar: 18h00 às 21h30;

d) Ceia: 0h00 às 5h00.

7- O período do intervalo de descanso efetivo a gozar pelo trabalhador ser-lhe-á comunicado, diariamente, pela chefia direta, de acordo com as necessidades da operação, respeitando sempre o período definido para este efeito nas escalas de serviço.

Cláusula 40.ª

Feriados e dispensa

1- Na empresa, para além dos feriados obrigatórios e do feriado municipal da localidade onde o trabalhador exerce atividade, há ainda a observar a dispensa de assiduidade, aos trabalhadores que pratiquem horários regulares, no dia 24 de dezembro.

2- O trabalho normal prestado no dia 24 de dezembro será remunerado como trabalho normal prestado em dia feriado, nos termos da cláusula 69.ª do presente AE.

3- Os trabalhadores em serviço nas Regiões Autónomas têm ainda direito ao feriado regional decretado pelo respetivo governo.

SECÇÃO IV

Férias

Cláusula 41.ª

Direito a férias e subsídio

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito em cada ano civil a 24 dias úteis de férias, independentemente da assiduidade.

2- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

3- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da retribuição mensal.

4- Para apuramento do subsídio de férias, será tida em consideração a média mensal do valor do subsídio de turno auferido nos 12 (doze) meses anteriores.

5- O subsídio de férias será pago de uma só vez no mês de junho de cada ano.

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações em que o trabalhador, antes de junho, goze um período de férias com a duração mínima de 10 dias úteis, situação em que o subsídio será pago no mês anterior ao início do período de férias.

Cláusula 42.ª

Vencimento do direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 57.ª.

2- 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 no número 3.

3- No ano de admissão, os trabalhadores gozarão um período de férias proporcional aos meses de trabalho que deverão completar até 31 de dezembro, após um período de trabalho efetivo de 6 meses, considerando-se como mês completo o da admissão.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

5- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o computo 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.

6- Em tudo o que não estiver previsto no presente acordo de empresa, aplica-se subsidiariamente o disposto no regime legal em vigor.

Cláusula 43.ª

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 44.ª

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas consecutivamente.

2- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a Portway, SA e o trabalhador desde que sejam gozados no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período mais longo de férias será, de forma preferencial, fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua rotação para determinar os dias úteis e de descanso.

Cláusula 45.ª

Marcação de férias no regime de turnos

1- Para os trabalhadores que prestem funções em regime por turnos e a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue, e nos termos do número 3 desta cláusula.

Meses	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho, agosto	12	12
Setembro	12	8
Junho	6	8
Maio, outubro	4	4
Dezembro	2	8
Janeiro, fevereiro, março, abril, novembro	1	1
	Pontuação por cada dia	

2- Os termos da relação de pontuação referidos no número anterior poderão ser alterados mediante o acordo dos respetivos sindicatos para a adequação dos mesmos às diversas unidades funcionais, através dos quais se exerce a atividade da empresa, considerando-se, designadamente, os períodos de maior fluxo de tráfego à responsabilidade dessas unidades funcionais.

3- Na marcação das férias dos trabalhadores a que se refere o número 1, ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A marcação das férias será feita nos moldes deste AE; a cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará por unidade funcional e respetivas subdivisões internas, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores, com direito preferencial à escolha de férias, por ordem crescente de pontuação; em caso de igualdade, terá direito à escolha o de menor pontuação no ano anterior;

c) Os trabalhadores que ingressarem na Portway, SA adquirirão uma pontuação inicial para o ano seguinte correspondente à do período de férias efetivamente gozado nesse ano, corrigida em função de um período normal de férias calculado pela seguinte fórmula:

$P = (30/n) \times p'$

em que:

P = pontuação;

n = Número de dias de férias efetivamente gozados;

p' = Pontuação equivalente aos dias de férias efetivamente gozados;

d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado na nova escala, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente anterior;

e) Aos trabalhadores que venham a gozar um período de férias de menor duração pelo exercício do direito de opção previsto no número 1 da cláusula 57.ª, será aplicada a pontuação correspondente à quinzena em que se verificou a falta;

f) Anualmente e antes de 25 de janeiro, a Portway, SA publicará a lista de pontuação e de ordem de direito de preferência de todos os trabalhadores em relação a esse ano e as escolhas deverão ser completadas até ao dia 25 de fevereiro;

g) Até 15 de março será publicado um mapa provisório com a distribuição das férias de cada trabalhador, de acordo com os pedidos dos mesmos, atento o direito de preferência referido na alínea *f)*;

h) Os pedidos de alteração ao mapa provisório apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos até 25 de março;

i) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano;

j) Os trabalhadores que desejem gozar férias nos meses de janeiro, fevereiro e março deverão requerê-lo com 30 dias de antecedência;

k) Para efeitos de planeamento e contabilização de férias, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- A pontuação referente a cada trabalhador e relativa ao ano seguinte será sempre a que resultar do período do gozo efetivo de férias.

5- Serão excetuados do número anterior os casos em que haja alteração ou interrupção do período de férias por conveniência da empresa, devendo aqui ser considerada a pontuação mais favorável ao trabalhador.

6- Verificada a situação referida no número 5 da presente cláusula, deverá ser indicado um período de férias preferencial, sendo aplicado a este a prioridade de marcação resultante do escalonamento por pontos.

7- A pontuação, resultante do escalonamento por pontos, servirá ainda para desempatar situações de férias em simultâneo não marcadas como preferenciais.

Cláusula 46.ª

Escolha da época de férias

1- As férias serão fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na falta de acordo, a empresa fixará a época de férias.

2- A nenhum trabalhador poderá ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, nos termos definidos na cláusula 86.ª, desde

que prestem serviço na Portway, SA, terão direito a gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 47.ª

Fixação e acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra estabelecida causar prejuízo à empresa ou ao trabalhador, ou quando o trabalhador pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

Cláusula 48.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados serão permitidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A empresa pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas, por motivo de força maior, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 49.ª

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.

2- O gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa.

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 50.ª

Violação do direito a férias

1- No caso de a empresa obstar culposamente ao gozo de férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

2- O número 1 da presente cláusula não se aplica aos casos previstos na cláusula 47.ª do presente AE.

SECÇÃO V

Faltas e licenças

Cláusula 51.ª

Faltas - Definição

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

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

3- Quando se praticar o horário flexível, considera-se falta a ausência no período de presença obrigatória, sem prejuízo do cumprimento da duração semanal a que o trabalhador se encontra obrigado.

4- As ausências às ações de formação determinadas pela Portway, SA são consideradas faltas nos termos constantes desta cláusula.

Cláusula 52.ª

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial, de filho ou enteado, até 20 dias consecutivos;

c) As motivadas pelo falecimento de parente ou afim do primeiro grau da linha reta, não incluídos na alínea anterior (pais, sogros, padrasto, madrasta, genros e noras), até 5 dias consecutivos;

d) As motivadas pelo falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos ou cunhados), ou de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

h) A motivada pelo acompanhamento de grávida eu se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência de realização para o parto;

i) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) A motivada por luto gestacional, nos termos previstos na lei;

l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, quando excedam o crédito de horas, nos termos da lei e deste AE;

m) As dadas por candidato a eleições para cargos públicos, durante o período legal da campanha eleitoral;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

o) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

3- Se no dia do conhecimento do falecimento do cônjuge, de parente ou afim da linha reta (pais, sogros, filhos, adotantes, adotados, padrasto, madrasta, enteados, genros, noras, avós, bisavós, netos e bisnetos) ou do 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados), o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula.

5- A empresa pode exigir aos trabalhadores prova dos factos invocados para justificação das faltas, logo que delas tenha conhecimento.

6- A empresa reserva-se o direito de verificar as situações de ausência, independentemente dos títulos justificativos, através dos procedimentos para o efeito julgados mais adequados.

Cláusula 53.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

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

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das Regiões Autónomas;

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de

proteção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder parental, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 54.ª

Comunicação das faltas

1- Os factos determinantes de falta, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa com a antecedência mínima de 5 dias.
2- Quando os factos determinantes da falta não sejam previsíveis, serão obrigatoriamente comunicados à empresa logo que possível.
3- A comunicação deve ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

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 nos números seguintes.
2- Sem prejuízo do previsto na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência a membro do agregado familiar;
d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;
e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo determinação em contrário.

Cláusula 56.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
3- Constituem justa causa de despedimento as faltas injustificadas ao trabalho que determinam diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 dias seguidos ou 10 interpolados, ou, ainda, se o trabalhador prestar falsas declarações relativas às justificações das faltas.

Cláusula 57.ª

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- Mediante declaração expressa do trabalhador à empresa, a perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, caso se trate de férias no ano de admissão.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 58.ª

Suspensão do contrato de trabalho e seus efeitos

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e que se prolongue por mais de 1 mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar.

2- Durante a suspensão mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, contando-se este tempo para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3- O disposto no número 1 observar-se-á mesmo antes de expirar o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou que se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

5- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito após 3 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis.

6- 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.

7- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil.

Cláusula 59.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste e mediante acordo escrito, licença sem retribuição até 1 ano, renovável pela mesma forma.

2- No ano do início da licença sem retribuição, o trabalhador apenas tem direito:

a) À retribuição do período de férias não gozadas e respetivo subsídio;

b) Ao valor do subsídio de Natal na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- No ano de regresso da licença sem retribuição, o trabalhador só terá direito:

a) Após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de trabalho, até ao máximo de 20 dias úteis;

b) Ao valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

5- O período de licença sem retribuição não é computável para efeitos de desenvolvimento profissional.

6- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

7- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

8- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, mobilidade geográfica e transferências

Cláusula 60.ª

Local habitual de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, considera-se local habitual de trabalho não

apenas aquele em que este é materialmente executado, mas toda a zona de exploração a ele ligada por necessidade de serviço, entendendo-se que cada localidade integra uma zona de exploração.

2- Para efeitos do exercício e fruição por parte dos membros das organizações representativas dos trabalhadores, dos direitos que lhes são reconhecidos pela lei e/ou pelo presente AE, considera-se local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador exerce, por norma, as suas funções.

Cláusula 61.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho ou formação fora do local habitual.

2- Caso não coincida com o período normal de trabalho, e por manifesta impossibilidade de transporte, o tempo gasto nas viagens em deslocações é remunerado adicionalmente como se de trabalho normal se tratasse.

3- Quando a deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará aos trabalhadores deslocados em serviço, alojamento em condições de comodidade e conforto, transportes para/do e no local de deslocação, marcação de lugares, taxas de portagem ou de aeroporto, passaportes, vistos, vacinas e refeições, bem como o pagamento de lavagem e tratamento de roupa, quando a deslocação seja por período igual ou superior a 5 dias ou exceda o número de dias inicialmente previsto.

4- A Portway, SA tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente ocorrido durante uma deslocação em serviço, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte de regresso, caso se torne necessário.

5- Será concedido aos trabalhadores deslocados por um período superior a 10 dias, um período de descanso de 1 dia no termo da deslocação, a gozar nos 3 dias úteis imediatos, ou noutra data, por acordo entre o trabalhador e a empresa.

6- O regime de deslocações em serviço e de ajudas de custo constará de regulamento próprio.

Cláusula 62.ª

Transferência definitiva para outro local de trabalho por iniciativa da empresa

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial de estabelecimento ou unidade orgânica onde aquele presta serviço.

3- A decisão de transferência tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 60 dias de antecedência.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas diretamente pela transferência, nomeadamente referentes ao transporte do trabalhador, agregado familiar e respetiva bagagem nos termos regulamentados.

Cláusula 63.ª

Transferências temporárias

1- A empresa pode, quando o seu interesse assim o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Salvo ocorrência de caso de força maior ou interesse imperioso da empresa, a decisão de transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 15 dias de antecedência.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

CAPÍTULO IX

Retribuição

Cláusula 64.ª

Retribuição

1- Considera-se retribuição a contrapartida a que o trabalhador tem direito pela prestação do seu trabalho, nos termos do seu contrato de trabalho, do presente AE e da legislação em vigor.

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

3- Não se considera retribuição, designadamente, subsídio de refeição, prémios ou quaisquer liberalidades, remuneração de trabalho suplementar, ajudas de custo e despesas de transporte.

4- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Remuneração mensal mínima a prevista nas cláusulas 103.ª e 123.ª, para cada nível salarial e categorias profissionais;

b) Remuneração base mensal, a remuneração mensal mínima acrescida da remuneração de especialização a que o trabalhador tenha direito.

5- As tabelas salariais da empresa são as constantes nos anexos IV e V do presente AE.

Cláusula 65.ª

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será sempre paga, no decurso do mês a que respeita, por numerário, por cheque ou transferência bancária.

2- A remuneração do trabalho suplementar, noturno ou em condições especiais, será processada no mês seguinte, salvo situações imprevistas, a qual será paga no prazo máximo de 2 meses após aquele em que ocorram.

Cláusula 66.ª

Cálculo do valor hora

1- O valor da remuneração horária é calculado pela seguinte fórmula:

$$RH = (RM * 12) / 52 * N)$$

em que *RM* é o valor da remuneração mensal mínima e *N* o período normal de trabalho semanal.

2- Para efeitos do apuramento do trabalho suplementar prestado em regime de horário por turnos, a *RM* será constituída pelo valor da remuneração mensal mínima, acrescida do valor do subsídio de turno.

Cláusula 67.ª

Remuneração do trabalho noturno

Para além da remuneração a que o trabalhador tenha direito nos termos da lei e deste AE, o trabalho noturno prestado nos termos da cláusula 36.ª deste AE, será pago com o acréscimo de 25 % do valor/hora.

Cláusula 68.ª

Remuneração por trabalho suplementar

1- O pagamento do trabalho suplementar é devido pelo trabalho prestado fora do horário de trabalho, conforme o disposto na cláusula 34.ª do presente AE.

2- A primeira hora de trabalho suplementar prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 30 % do valor/hora aplicável e as horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 50 % do valor/hora.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado que não seja dia normal de trabalho ou folga será remunerado com um acréscimo de 75 % sobre o valor/hora aplicável.

4- O pagamento de trabalho suplementar apenas é exigível quando a sua prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 69.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia feriado que seja dia normal de trabalho

O trabalho prestado em dia feriado, que seja dia normal de trabalho, dará direito a um acréscimo de 150 % da retribuição correspondente.

Cláusula 70.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores sujeitos ao horário por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, nos seguintes termos:

a) Amplitude igual ou superior a 16 horas:

– 21 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for igual ou superior a 38 horas mensais;

– 16 % da remuneração mensal mínima quando as horas noturnas praticadas no mês antecedente for inferior a 38 horas mensais;

b) Amplitude inferior a 16 horas:

– 8 % da remuneração mensal mínima;

– 21 % da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 38 horas noturnas;

– 16 % da remuneração mensal mínima caso a amplitude inferior a 16 horas resulte de iniciativa da empresa e o trabalhador atinja 30 horas noturnas.

2- Os subsídios previstos no número anterior absorvem a remuneração por trabalho noturno, e não poderão ultrapassar os montantes que resultam da sua aplicação ao nível 19 da tabela salarial, prevista na cláusula 103.ª do anexo IV, em vigor a cada momento.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime por turnos e que por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos passem a prestar trabalho fora daquelas condições, será mantido o respetivo subsídio durante um período de 6 meses.

4- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos por um período de 10, 15 ou 20 anos, respetivamente, ao regime de horários das alíneas *a)* e *b)* do número 1, manterão o direito ao subsídio de turno, caso deixem de trabalhar no referido regime por razões de saúde, certificado pelo serviço de saúde ocupacional, podendo o trabalhador acompanhar o processo através do médico assistente por si designado.

5- Os trabalhadores que tenham estado sujeitos ao regime por turnos e que deixem de o estar, por decisão não imputável ao trabalhador, manterão o direito ao respetivo subsídio nas seguintes condições:

a) Com mais de 5 anos de serviço e menos de 20 naquele regime: O valor do subsídio de turno auferido nessa data, o qual será reabsorvível por futuras progressões profissionais e aumentos salariais, reabsorção esta que será, em cada momento, até ao limite máximo de 50 % do respetivo aumento;

b) Com 20 ou mais anos de serviço naquele regime: O valor do subsídio auferido nessa data, valor esse que não será passível de sofrer os aumentos da tabela salarial aplicável em cada momento.

6- No caso de incapacidade definitiva da prestação de trabalho noturno e em regime por turnos, resultante de acidente em serviço ou doença profissional, independentemente dos prazos referidos nos números anteriores, o trabalhador manterá o direito ao valor do subsídio no montante que vencia à data do acidente ou da doença, atualizável conforme aumentos da tabela salarial aplicável.

Cláusula 71.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal.

2- O subsídio referido no número anterior é de montante igual à remuneração base mensal acrescida de:

a) Diuturnidades, subsídio de isenção de horário, subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação, subsídio de turno e subsídio de prevenção, estes dois últimos apurados pela média dos últimos 12 meses;

b) Subsídio de prevenção, na proporção de 1/12 avos do montante anual efetivamente recebido.

3- No ano da admissão e da cessação do contrato de trabalho, o referido subsídio será calculado na proporção de tempo de trabalho prestado.

4- O subsídio será pago juntamente com a retribuição referente ao mês de novembro, salvo no caso de cessação do contrato, em que o pagamento terá lugar na data da cessação.

5- No caso de falecimento do trabalhador, o subsídio será abonado por inteiro com base na remuneração

prevista no número 2, detida à data do falecimento.

6- O valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano, em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto imputável à empresa.

Cláusula 72.ª

Subsídio de refeição

1- A Portway, SA atribuirá aos trabalhadores um subsídio diário de refeição durante 20 dias em cada mês no valor de:

a) Para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com período normal de trabalho semanal igual ou superior a 25 horas: 8,80 € quando pago em cartão de refeição e 8,55 € quando pago em numerário;

b) Para trabalhadores a tempo parcial com período normal de trabalho semanal inferior a 25 horas, será pago um subsídio de refeição diário calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

2- É atribuído um subsídio de refeição complementar por cada dia de trabalho prestado em folga, descanso semanal, descanso complementar ou feriado que não seja dia normal de trabalho, de valor idêntico ao fixado no número 1, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 3 horas e 36 minutos.

3- Aos trabalhadores que prestem trabalho em prolongamento ou antecipação de horário ou em regime de prevenção será garantido um subsídio de refeição complementar no valor idêntico ao fixado nos termos do número 1 da presente cláusula, desde que o mesmo tenha duração igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 73.ª

Abono para falhas

1- É atribuído um abono mensal para falhas, adequado à responsabilidade dos valores manipulados, aos trabalhadores a quem estejam cometidas funções de guarda de valores pecuniários e funções de pagamento e/ou cobrança, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- O abono mensal para falhas é indexado ao nível 18 da tabela salarial, prevista na cláusula 103.ª, em vigor a cada momento, nos termos seguintes:

a) Sede e Aeroporto de Lisboa: 4,25 %;

b) Aeroporto de Faro (AFR), Aeroporto Sá Carneiro (ASC), Aeroporto João Paulo II (AJPII) e Aeroporto da Madeira (AM): 3,48 %.

3- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção de 1/22 avos e enquanto esta durar.

4- No caso do número anterior, o trabalhador substituído deixará de auferir o abono para falhas.

Cláusula 74.ª

Benefícios sociais

1- A Empresa pagará a todos os trabalhadores abrangidos por este AE um montante, em dinheiro ou em benefícios sociais em vigor na empresa a cada momento, no valor de:

a) 551,25 € anuais, para trabalhadores a tempo completo ou a tempo parcial com mais de 25 horas de trabalho semanais;

b) 441,00 € anuais, para trabalhadores a tempo parcial até ao limite de 25 horas de trabalho semanais (inclusive).

2- O valor previsto no número anterior está condicionado à assiduidade do trabalhador verificada no ano anterior, independentemente da modalidade escolhida, nos termos das alíneas seguintes:

a) Total de faltas justificadas seguidas ou interpoladas, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Inexistência de faltas injustificadas.

3- Este valor não será atribuído em caso de suspensão do contrato de trabalho, durante todo o período em que durar a mesma, sendo o pagamento proporcional ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

4- Anualmente, a empresa definirá quais os benefícios sociais elegíveis para este efeito.

5- Os trabalhadores podem optar pelo recebimento em dinheiro ou, em sua substituição, pelo montante equivalente em benefícios sociais, definidos pela empresa nos termos do número 4, até ao final do mês de janeiro.

6- Caso o pagamento seja em dinheiro, será efetuado em 11 prestações iguais e sucessivas, de fevereiro a dezembro de cada ano civil.

7- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais previstos para aquele ano, deve indicar o(s) benefício(s) que pretende usufruir até ao final do mês de janeiro do ano a que digam respeito.

8- Caso o trabalhador opte pelos benefícios sociais e estes não atinjam o valor a que teria direito nos termos do número 1, a empresa pagará esse diferencial para o valor em dinheiro, no mês de dezembro desse ano.

CAPÍTULO X

Segurança Social, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 75.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- A Portway, SA fica sujeita, sem prejuízo do disposto no número seguinte, aos regimes legais dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A empresa obriga-se ainda ao pagamento das retribuições por inteiro, incluindo subsídio de refeição, aos trabalhadores acidentados ou atingidos por doenças profissionais, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- Para efeitos da cobertura de risco de acidentes de trabalho considerar-se-ão sempre como tal os que ocorrerem no itinerário do trabalhador de e para o local de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 76.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A Portway, SA manterá serviços de segurança e saúde no trabalho de harmonia com as prescrições legais.

2- Todos os trabalhadores ficam sujeitos à obrigatoriedade de se submeterem a exames médicos de carácter preventivo, periódicos e ocasionais, nos termos da lei, bem como ao cumprimento das regras de segurança no trabalho.

3- O incumprimento injustificado, imputável ao trabalhador, do disposto no número anterior, constitui infração disciplinar.

4- A Portway, SA proporcionará as condições necessárias para o cumprimento das atribuições da comissão de segurança e saúde no trabalho.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas por mês.

Cláusula 77.ª

Seguro de saúde

A empresa atribuirá a todos os trabalhadores a quem se aplica o presente AE, com antiguidade superior a 12 meses, um seguro de saúde, com as condições que, a cada momento, estiverem em vigor na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação

Cláusula 78.ª

Princípios gerais de formação

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, de forma continuada, visando o seu desenvolvimento profissional através da melhoria e adequação das suas aptidões técnicas às funções que lhes sejam atribuídas ou certificações exigidas pelas autoridades competentes.

2- A empresa dará a conhecer aos sindicatos o plano de formação.

Cláusula 79.ª

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após 3 meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- Aos formandos que tenham de se deslocar em formação, será aplicada a regulamentação interna em vigor para deslocações em serviço.

4- Sem prejuízo da regulamentação interna aplicável, as ações de formação não deverão exceder, em média, o período normal de trabalho a que o trabalhador está sujeito, apurado nos termos das cláusulas 100.ª do anexo IV e 122.ª do anexo V.

5- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo efetivo de trabalho.

6- Se, da mudança de tipo de horário de trabalho, decorrente da frequência de ação de formação profissional, vier a resultar diminuição do descanso semanal, o trabalhador beneficiará de um período de descanso igual a essa diminuição, que será gozado em acréscimo ao seu próximo período de descanso, previsto no respetivo horário de trabalho, ou noutra data acordada entre a empresa e o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Atividade das estruturas de representação dos trabalhadores

Cláusula 80.ª

Crédito de horas às comissões

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros das entidades a seguir indicadas, disporá do seguinte crédito de horas:

a) Subcomissões de trabalhadores: 8 horas mensais;

b) Comissões de trabalhadores: 32 horas mensais;

c) Comissões coordenadoras: 40 horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode optar por um montante global que será apurado pela seguinte fórmula:

$C = n \times 32$

em que, C = Crédito de horas, e n = Número de membros da comissão de trabalhadores.

3- Na hipótese do número anterior, não podem ser atribuídas a cada membro mais do que 60 horas mensais.

4- Os membros das entidades referidas no número 1 ficam obrigados, para além do limite aí estabelecido e ressalvado o disposto no número 2, à prestação de trabalho nas condições normais.

5- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais do que uma estrutura de representação dos trabalhadores.

6- Como ressalva do disposto nos números anteriores, consideram-se sempre justificadas as faltas dadas pelos membros das comissões, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade, exceto para efeitos de remuneração.

Cláusula 81.ª

Delegados sindicais, de comissão sindical e dirigentes sindicais

1- A Portway, SA concederá um crédito de tempo mensal aos trabalhadores que se encontrem no desempenho de funções sindicais, até ao limite previsto na lei, nos termos seguintes:

a) Período máximo normal de trabalho para os delegados sindicais e para quem fizer parte de comissão intersindical;

b) 4 dias para os membros da direção das associações sindicais.

2- O sindicato poderá optar por distribuir livremente entre os delegados sindicais o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto dos mesmos, nos termos da alínea *a)* do número anterior.

3- O sindicato poderá, ainda, optar por distribuir livremente entre os membros da sua direção o total de crédito de tempo que cabe ao conjunto da mesma, nos termos da alínea *b)* do número 1.

Cláusula 82.ª

Instalações para exercício das funções sindicais

Nos locais de trabalho com mais de 100 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela que permita o acesso à generalidade dos trabalhadores, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 83.ª

Descontos de quotização sindical

1- A Portway, SA descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato, enviando a este, em numerário, transferência bancária, cheque ou vale do correio, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitar, o produto das quotizações, acompanhado dos respetivos mapas devidamente preenchidos, nos termos do número seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- As declarações de autorização e de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 84.ª

Trabalhadores-estudantes

1- O regime do trabalhador-estudante será aquele que consta da lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos de assistência a aulas, poderá ser concedida pela empresa, diariamente, aos trabalhadores-estudantes durante o ano letivo, mais 1 hora de dispensa no início ou termo do seu horário de trabalho, conforme preferência expressamente declarada pelos interessados, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o seu horário escolar.

Cláusula 85.ª

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho prestado a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período fixado.

4- Verificada a circunstância descrita no número anterior, o trabalhador terá direito a remuneração na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O trabalhador com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino tem preferência na aplicação do regime de trabalho a tempo parcial.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja insuficiente, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 86.ª

Agregado familiar

1- Para os efeitos previstos neste AE, considera-se agregado familiar o cônjuge (desde que não separado judicialmente) ou equiparado, ascendentes, descendentes ou afins e, ainda, qualquer outra pessoa que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador na dependência económica do mesmo.

2- As declarações fraudulentas relativas à composição do agregado familiar constituem infração disciplinar muito grave, sem prejuízo de cessação imediata dos direitos atribuídos e eventual responsabilidade civil do trabalhador.

Cláusula 87.ª

Regulamentos

Sempre que se verifique a criação ou modificação de regulamentos internos, que versem sobre a organização e disciplina do trabalho, por parte da empresa, esta dará conhecimento prévio dos mesmos aos sindicatos outorgantes.

Cláusula 88.ª

Antiguidade

Para os diferentes efeitos previstos neste AE, a antiguidade dos trabalhadores será reportada conforme os casos:

a) À data da vinculação à empresa, por contrato de trabalho;

b) À data do ingresso na categoria profissional para efeitos de desenvolvimento profissional.

Cláusula 89.ª

Despesas com documentação

1- As despesas com a obtenção e revalidação do passaporte e visto, serão suportadas pela Portway, SA. desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho e mediante entrega do recibo comprovativo de pagamento.

2- As despesas com o registo criminal para revalidação do cartão de acesso ao aeroporto, serão suportadas pela Portway, SA desde que diretamente ligadas e necessárias à prestação do trabalho.

Cláusula 90.ª

Fardas, fatos e equipamentos de trabalho

1- O uso de fardas e fatos de trabalho é objeto de regulamentação específica.

2- As fardas e fatos de trabalho, incluindo o calçado, previstos no número anterior serão fornecidos a expensas da Portway, SA e de sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

Cláusula 91.ª

Comissão paritária

1- A Portway, SA e os sindicatos outorgantes deste AE constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo e à criação e enquadramento das categorias profissionais.

2- A comissão paritária será constituída por um elemento efetivo e um suplente de cada um dos sindicatos outorgantes e por número igual ao da parte sindical por parte da empresa.

3- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

4- O tempo utilizado em reuniões da comissão paritária é considerado, para todos os efeitos, como tempo efetivo de serviço e não será descontado em quaisquer créditos de tempo a que os trabalhadores tenham direito.

5- A comissão paritária estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

6- As reuniões da comissão paritária serão propostas por qualquer das partes dirigida à contraparte, devendo a reunião ser marcada nos 45 dias subsequentes à data da receção da referida proposta.

Cláusula 92.ª

Revogação da regulamentação coletiva anterior

1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o acordo de empresa anteriormente aplicável celebrado entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), o Sindicato Democrático dos Trabalhadores e Aeroportos e Aviação - SINDAV, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de Aeroportos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, 1.ª série, de 8 de fevereiro de 2020 e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III série, n.º 2, de 12 de fevereiro de 2020, bem como tudo o que for incompatível com o presente AE.

2- Consideram as partes outorgantes o regime deste AE e respetivos anexos globalmente mais favoráveis do

que os consagrados em quaisquer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis, ou quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, nomeadamente o acordo de empresa melhor identificado no número anterior da presente cláusula.

Cláusula 93.ª

Caráter globalmente mais favorável do AE

As condições de trabalho fixadas pelo presente AE são consideradas por todas as partes outorgantes globalmente mais favoráveis do que as anteriores, prevalecendo sobre estas, nomeadamente quaisquer disposições gerais e/ou protocolares vigentes, bem como as decorrentes do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho agora revogado e melhor identificado na cláusula anterior.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2024.

Pela Empresa: Portway - Handling e Portugal, SA:

Thierry Franck Dominique Ligonnière, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Etienne Yves Lefort, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.
João Francisco da Cruz Morais, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de mandatário.
Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de mandatário.
Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.
Carlos António Figueiredo Batista, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

André Teives Henriques da Silva Mendonça, na qualidade de presidente da direção.
Óscar de Campos Ferreira, na qualidade de vogal da direção.

ANEXO I

Disposições finais/transitórias

Clausula 94.ª

Diuturnidades

Para efeitos do disposto nas cláusulas 105.ª do anexo IV e 124.ª do anexo V, será tido em consideração que:
a) Na contabilização da antiguidade ao serviço da empresa não entra o período compreendido entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013;
b) Não é devido o pagamento das diuturnidades vencidas no período compreendido entre 1 de novembro de 2016 e 1 de novembro de 2019.

Clausula 95.ª

Benefícios sociais

Entre a data de entrada em vigor do presente AE e 31 de dezembro de 2024, o pagamento do montante proporcional previsto no número 1 da cláusula 74.ª será efetuado mensalmente e em dinheiro condicionado à assiduidade verificada no mês imediatamente anterior.

ANEXO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 96.ª

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho é um instrumento de gestão da exclusiva responsabilidade da empresa, que tem como objetivo atuar sobre o desenvolvimento individual e organizacional e obedece às seguintes regras gerais:

a) É de aplicação a todos os trabalhadores da empresa;

b) Utiliza uma metodologia previamente dada a conhecer aos sindicatos e aos trabalhadores e pauta-se por princípios de objetividade e transparência;

c) As avaliações são produzidas pelo titular do respetivo órgão de estrutura, que para o efeito se fará, obrigatoriamente, assessorar pelos responsáveis funcionais diretos do avaliado;

d) O diretor é responsável pelas avaliações produzidas na respetiva direção;

e) Respeita o direito de cada trabalhador a ser informado acerca dos critérios que presidirão à sua avaliação;

f) Respeita o direito de cada trabalhador ser informado do resultado da sua avaliação.

2- Do resultado da avaliação de desempenho cabe recurso, no prazo de 30 dias úteis a contar do conhecimento da avaliação pelo trabalhador, para uma comissão de avaliação, constituída por um representante da empresa e um representante do trabalhador, que apreciará a reclamação e emitirá parecer vinculativo para manutenção ou alteração do resultado da avaliação, no prazo de 15 dias úteis.

3- O modelo de avaliação de desempenho, bem como as suas regras de funcionamento, serão dados a conhecer previamente aos sindicatos, com 45 dias de antecedência em relação ao momento da entrada em vigor deste sistema.

4- A empresa divulgará a cada trabalhador o modelo de avaliação de desempenho e suas respetivas regras, com pelo menos 30 dias de antecedência em relação ao momento de entrada em vigor deste sistema.

5- A avaliação de desempenho tem um resultado final quantitativo e numa escala de 0 a 5.

6- Caso não seja feita a avaliação até 30 de junho do ano civil seguinte aquele a que respeita a avaliação, por motivo não imputável ao trabalhador, considera-se que este tem a avaliação necessária para a progressão na carreira nesse mesmo ano.

7- Nos termos do disposto nas cláusulas 113.ª. 114.ª e 115.ª do anexo IV e da cláusula 130.ª do anexo V, aos níveis qualitativos correspondem os seguintes intervalos quantitativos:

– Insuficiente: 0 - 2,9;
– Suficiente: 3 - 3,5;
– Bom: 3,51 - 4,2;
– Muito bom: 4,21 - 5.

ANEXO III

Regulamento de prevenção

Cláusula 97.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se regime de prevenção, o tempo durante o qual um trabalhador se mantém contactável e disponível fora do seu local e horário de trabalho para eventual prestação de trabalho, por forma a poder acorrer às instalações onde presta serviço.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção constam de escala diária própria, que será anexa aos respetivos horários de trabalho.

3- Em áreas cujo serviço funcione de segunda a sexta-feira, o regime de prevenção abrange os dias descanso semanal e/ou complementar.

4- Em áreas cujo serviço funcione em regime de turnos, o regime de prevenção abrange os dias descanso complementar e/ou folga.

5- Ao abrigo deste regime, em cada mês civil, o trabalhador só pode estar escalado pelo período máximo de 7 dias.

6- O período máximo previsto no número anterior poderá ser duplicado em caso de necessidades operacionais da empresa.

7- Poderão ser autorizadas, pela chefia responsável, trocas entre os trabalhadores escalados, desde que daí não decorram encargos para a empresa.

8- O trabalhador, caso seja convocado, deverá comparecer na unidade funcional respetiva no prazo de 1 hora.

9- As duas primeiras prestações de trabalho verificadas no mesmo mês consideram-se cobertas pelo regime de prevenção, não conferindo o direito a qualquer remuneração suplementar.

10- Será considerado trabalho suplementar o trabalho prestado a partir da terceira convocação, o qual será remunerado nos termos da cláusula 68.ª do AE, sendo atribuído o mínimo de 3 horas, independentemente do motivo de duração da mesma, iniciando-se a contagem após o contacto com o trabalhador, devendo este registar o período efetivo de trabalho.

11- A primeira e segunda faltas no mesmo mês à convocação para prestação de trabalho em regime de prevenção determinam a perda, respetivamente, de 50 % e da totalidade do subsídio previsto.

12- Não se aplica o disposto no número anterior nas seguintes situações:

a) Faltas por doença motivadas por internamento em estabelecimento hospitalar;

b) Licença parental, nas diferentes modalidades previstas na lei;

c) Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;

d) Acidente de trabalho.

Cláusula 98.ª

Regime remuneratório

1- O trabalhador com horários em regime de turnos e com horário regular que se encontre, efetivamente, escalado ao abrigo do regime de prevenção, nos termos da cláusula anterior, terá direito ao pagamento mensal de um valor correspondente a 20 % da remuneração mensal mínima.

2- O período previsto no número 6 da cláusula anterior, dará direito a um acréscimo adicional de 20 % da remuneração mensal mínima.

ANEXO IV

Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA)

Cláusula 99.ª

Âmbito

As presentes cláusulas integram o Regulamento de Assistência a Companhias Aéreas (RACA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais de:

– Especialista;
– Técnico;
– Assistente;
– Técnico de tráfego de assistência em escala;
– Operador de assistência em escala;
– Técnico de manutenção;
– Assistente de manutenção.

Cláusula 100.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não será superior a 7 horas e 36 minutos diários e a 38 horas semanais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, num período de referência semestral (1 de fevereiro a 31 de julho e 1 de agosto a 31 de janeiro), podendo o limite diário ser aumentado até às 9 horas e a duração do trabalho semanal poder atingir 45 horas.

3- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas, ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

4- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

Cláusula 101.ª

Dispensa de comparência ao serviço

1- Os trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, estão dispensados de comparecer ao serviço até ao limite de 4 meios períodos normais de trabalho diário, com vista a poderem tratar de assuntos da sua vida particular que não possam tratar fora do horário de trabalho, sem perda de retribuição, antiguidade, dias de férias ou de qualquer outro direito.

2- A presente dispensa poderá ser utilizada de segunda a sexta-feira, não podendo ser gozada entre as 0h00 e as 7h00, nem quando os dias imediatamente anteriores ou posteriores à dispensa sejam dias feriados ou férias.

3- A utilização da mencionada dispensa deverá ser solicitada, por escrito, à chefia direta com a antecedência mínima de 7 dias úteis, e só poderá ser concedida desde que não coloque em causa a prestação de trabalho normal e regular da operação e atividade da empresa.

4- A presente dispensa não pode ser utilizada em dias consecutivos.

5- A presente dispensa não pode ser gozada simultaneamente por mais do que um trabalhador por equipa, com tarefas similares, sendo concedida a dispensa ao trabalhador que primeiro submeter o pedido nos termos referidos no número 3 da presente cláusula.

6- A utilização da dispensa referida nos números anteriores não poderá ser gozada nos períodos compreendidos entre 15 de junho e 15 de setembro, 15 de dezembro e 15 de janeiro, bem como na semana anterior e posterior à Páscoa.

7- A dispensa referida nesta cláusula é atribuída em proporção do período normal de trabalho semanal.

Cláusula 102.ª

Período de compensação

1- Aos trabalhadores com antiguidade superior a 12 meses, que gozem, no máximo, 8 dias do período de férias anual completo a que têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro, a Portway, SA concederá, a título de compensação, 3 dias úteis a gozar fora deste último período, mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, celebrado com 55 dias de antecedência e com referência expressa à presente cláusula.

2- Os dias de compensação estabelecidos no número anterior não poderão ser remidos a dinheiro.

3- A perda de retribuição prevista na cláusula 57.ª do presente AE não pode ser substituída por dias de compensação previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 103.ª

Tabelas salariais

1- As remunerações mensais mínimas referentes a cada nível, a partir de 1 de janeiro de 2024, são as que constam na tabela seguinte (janeiro 2024):

	Continente		Madeira	
2024	Janeiro 2024	Novembro 2024	Janeiro 2024	Novembro 2024
2	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
3	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
4	825,00 €	825,00 €	855,00 €	855,00 €
5	830,24 €	838,23 €	855,00 €	855,00 €
6	876,30 €	884,73 €	876,30 €	884,73 €
7	897,64 €	906,28 €	897,64 €	906,28 €
8	956,07 €	965,27 €	956,07 €	965,27 €

9	979,66 €	989,08 €	979,66 €	989,08 €
10	1 010,00 €	1 019,71 €	1 010,00 €	1 019,71 €
11	1 056,06 €	1 066,21 €	1 056,06 €	1 066,21 €
12	1 096,50 €	1 107,05 €	1 096,50 €	1 107,05 €
13	1 132,46 €	1 143,35 €	1 132,46 €	1 143,35 €
14	1 236,93 €	1 248,83 €	1 236,93 €	1 248,83 €
15	1 345,91 €	1 358,85 €	1 345,91 €	1 358,85 €
16	1 441,40 €	1 455,26 €	1 441,40 €	1 455,26 €
17	1 524,66 €	1 539,32 €	1 524,66 €	1 539,32 €
18	1 701,22 €	1 717,58 €	1 701,22 €	1 717,58 €
19	1 787,24 €	1 804,43 €	1 787,24 €	1 804,43 €
20	1 901,58 €	1 919,86 €	1 901,58 €	1 919,86 €
21	2 022,69 €	2 042,13 €	2 022,69 €	2 042,13 €
22	2 244,54 €	2 266,12 €	2 244,54 €	2 266,12 €
23	2 398,47 €	2 421,53 €	2 398,47 €	2 421,53 €
24	2 653,14 €	2 678,66 €	2 653,14 €	2 678,66 €
25	2 815,02 €	2 842,09 €	2 815,02 €	2 842,09 €
26	2 902,16 €	2 930,07 €	2 902,16 €	2 930,07 €
27	3 170,42 €	3 200,90 €	3 170,42 €	3 200,90 €
28	3 511,12 €	3 544,88 €	3 511,12 €	3 544,88 €

2- A passagem para o valor da remuneração mínima para cada nível indicada a partir de novembro de 2024 prevista na tabela anterior (2024 novembro), fica condicionado ao atingimento pela Portway, SA, de 60 mil voos no período entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de outubro de 2024.

3- A verificar-se o aumento referido no número anterior, o mesmo terá efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024.

Cláusula 104.ª

Outras remunerações

1- 1- Na carreira técnica são atribuídas as seguintes remunerações específicas:

1.1- Aos especialistas são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.1.1	Níveis 25, 26, 27 e 28	36 %
1.1.2	Nível 24	31 %
1.1.3	Nível 23	28 %
1.1.4	Nível 22	22 %
1.1.5	Nível 21	15 %

1.2- Aos técnicos são atribuídas remunerações de especialização, reportadas ao nível 22 da tabela salarial:

1.2.1	Nível 22	20 %
1.2.2	Nível 23	26 %

1.3- Os níveis 26, 27 e 28 da categoria de especialista conferem a atribuição aos respetivos titulares do regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previstos na cláusula 33.ª do acordo de empresa.

Cláusula 105.ª

Diuturnidades por antiguidade na empresa

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07 €, por cada 5 anos de serviço na empresa, sem limite de contagem.

Cláusula 106.ª

Subsídio de chefia de equipa/supervisão

1- Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 6 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 97,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível aos trabalhadores TTAE que desempenhem funções de chefia de equipa na placa e na carga, ou demais equipas formadas maioritariamente por OAE.

Cláusula 107.ª

Subsídio de coordenação

1- Aos trabalhadores OAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, e aos trabalhadores TTAE a exercer o mesmo tipo de funções no departamento de passageiros e operações, e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal correspondente a 8 % da respetiva remuneração mensal mínima, que não poderá ser inferior a 135,00 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não é atribuível em acumulação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia de equipa, nem aos TTAE nomeados para o exercício de funções de coordenação de diversas equipas na placa ou na carga, formadas maioritariamente por OAE, aos quais será atribuído um subsídio mensal de valor igual ao estipulado no número 1 da cláusula anterior, enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções.

CAPÍTULO II

Sistema de carreiras

Cláusula 108.ª

Definições base

a) Carreira profissional: Percurso profissional de cada trabalhador dentro de um sistema de desenvolvimento por categorias profissionais e níveis salariais e de acordo com as regras específicas definidas;

b) Categoria profissional: Conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

c) Função: Conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

d) Nível: Situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

e) Posição: Situação profissional determinada pela carreira, categoria, função e nível da tabela salarial;

f) Evolução: Passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

g) Mudança: Passagem de uma categoria profissional a outra, com superiores níveis de complexidade e exigência, em termos de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

h) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa;

i) Conhecimento: Conjunto de saberes e aptidões necessários para o adequado desempenho de uma função;

j) Resolução de problemas: Autonomia e capacidade para identificar, definir e encontrar soluções para os problemas que se apresentam numa função;

k) Responsabilidade: Capacidade para responder tanto pelas ações e decisões, como pelas suas consequências.

Cláusula 109.ª

Carreiras e categorias profissionais

1- Enquadram o presente RACA as seguintes carreiras:

– Carreira técnica;

– Carreira operacional;
– Carreira manutenção.

2- As categorias profissionais previstas no presente anexo são integradas nas carreiras referidas no número anterior, de acordo com o nível de conhecimento, resolução de problemas e de responsabilidade e encontram-se definidas no capítulo III, do presente anexo.

3- São as seguintes as categorias profissionais por carreiras:

a) Carreira técnica:
– Especialista;
– Técnico;
– Assistente.

b) Carreira operacional:
– Técnico de tráfego de assistência em escala;
– Operador de assistência em escala.

c) Carreira manutenção:
– Técnico de manutenção;
– Assistente de manutenção.

4- A cada categoria estão associados níveis da tabela salarial aplicável.

Cláusula 110.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento de uma função;

b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional;

c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se para nível de tabela salarial superior, atento o nível de conhecimento, resolução de problemas e responsabilidade exigidos pela função ou à experiência detida pelo trabalhador.

3- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 111.ª

Condições específicas de ingresso nas carreiras profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições específicas mínimas de ingresso nas categorias profissionais:

a) Na carreira técnica:

– Categoria especialista: Possuir habilitações literárias mínimas ao nível do ensino superior e profundos conhecimentos de uma área especializada ou funcional, implicando um domínio das respetivas práticas e princípios;

– Restantes categorias: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional;

b) Na carreira operacional: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo e aprovação em formação profissional específica para as funções a desempenhar;

c) Na carreira manutenção: Possuir habilitações literárias ao nível do ensino secundário completo ou curso técnico equivalente e conhecimentos técnicos inerentes à compreensão das práticas e princípios de uma atividade especializada ou funcional e, sempre que necessário, certificação profissional relevante para a função.

2- A título excecional poderá o ingresso verificar-se sem a aplicação das condições específicas referidas nesta cláusula.

Cláusula 112.ª

Desenvolvimento nas carreiras profissionais

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores no sistema de carreiras é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades

do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 108.ª, e no caso da alínea *f)* evolução (E), o movimento dependerá ainda do resultado acumulado das avaliações globais de desempenho anuais obtidas ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3- O valor da pontuação corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

4- O resultado da avaliação global de desempenho é cumulativo ao longo dos anos, até perfazer a pontuação exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional, cumprido o período mínimo de permanência em cada nível de carreira.

5- O remanescente da pontuação, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

6- A evolução na carreira e mudança de nível salarial processar-se-á de acordo com o disposto nas cláusulas 113.ª, 114.ª e 115.ª do presente AE.

7- A evolução nos níveis salariais não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;

e) Pendência de processo disciplinar e desde que não venha a ser aplicada qualquer sanção;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

8- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de parentalidade;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores dentro dos limites de tempo atribuídos nas cláusulas 80.ª e 81.ª do presente AE.

9- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

Cláusula 113.ª

Carreira técnica

O desenvolvimento na carreira técnica faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.ª do presente capítulo, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Especialista											
Nível	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Tempo mínimo	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	9	9	9	9	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom		
Técnico											
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5

Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom	
Assistente												
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	7,02	10,53	10,53	14,04	16,84	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente				Bom				Muito bom			

Cláusula 114.ª

Carreira operacional

O desenvolvimento na carreira operacional faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.ª do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de tráfego e assistência em escala														
Nível	6	8	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			
Operador de assistência em escala														
Nível	2	4	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Tempo mínimo	1	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	3	6	6	9	9	3,51	7,02	7,02	10,53	10,53	12,63	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom			

Cláusula 115.ª

Carreira manutenção

O desenvolvimento na carreira manutenção faz-se de acordo com o referido na cláusula 112.ª do presente AE, e de acordo com os seguintes níveis da tabela salarial, tempos de evolução e resultados da avaliação global de desempenho:

Técnico de manutenção													
Nível	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Tempo mínimo	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	
Resultado acumulado	6	6	9	9	9	7,02	10,53	10,53	10,53	10,53	16,84	21,05	
Av. acumulada	Suficiente					Bom					Muito bom		
Assistente de manutenção													
Nível	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
Tempo mínimo	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	5		
Resultado acumulado	6	6	6	6	7,02	10,53	10,53	14,04	14,04	16,84	21,05		
Av. acumulada	Suficiente				Bom					Muito bom			

CAPÍTULO III

Descrição de funções

Cláusula 116.ª

Carreira técnica

Especialista - Desenvolve e/ou coordena atividades e estudos com impacto direto nos resultados da sua área de atividade ou em toda a empresa. Contribui para a definição de políticas, programas e planos de ação, bem como para a seleção dos recursos e meios necessários para a sua concretização. Analisa situações e processos de elevada complexidade, que exigem respostas específicas e para as quais podem não existir metodologias pré-definidas. Pode conceber soluções inovadoras e/ou novas abordagens. Estabelece contactos estratégicos para a sua área de atividade ou para toda a empresa. Pode assegurar a supervisão formal ou funcional de outros trabalhadores.

Técnico - Desenvolve atividades de cariz técnico orientadas para atingir objetivos concretos de acordo com orientações e princípios definidos. Analisa problemas e/ou situações complexas e desenvolve soluções de acordo com metodologias pré-definidas. Possui capacidade de pesquisa, integração e análise de informação. Pode assegurar a orientação formal ou funcional de outros trabalhadores.

Assistente - Executa, nas diversas áreas em que se encontra afeto, atividades de média/baixa complexidade, que requerem conhecimentos técnicos, operacionais ou administrativos simples, com recurso aos equipamentos disponíveis e de acordo com instruções e procedimentos definidos. Apoia o trabalho de outros trabalhadores.

Cláusula 117.ª

Carreira operacional

Técnico de tráfego de assistência em escala - Estabelece processos de trabalho, especificando meios e métodos em conformidade com normas internas ou diretivas superiores. Recebe, acompanha, encaminha e assiste passageiros, bagagem, carga e correio. Prepara, recolhe, e envia informações e documentos relacionados com o tráfego, explorando sistemas informáticos ou outros meios e equipamentos que para tal se justifiquem. Aceita as reclamações dos passageiros em situações de irregularidade de operação, assistindo e providenciando soluções adequadas. Elabora manifestos e executa tarefas de controlo documental. Providencia documentação e assiste as tripulações no que se refere à preparação dos voos. Procede ao balanceamento das aeronaves. Organiza, encaminha e prepara documentação inerente às tarefas exercidas nas plataformas e terminais de passageiros, carga e correio. Elabora relatórios de ocorrências e providencia registos organizados que facilitem a sua consulta, divulgação e respetivo encaminhamento. Assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira. Coordena as atividades exercidas pelas áreas operacionais, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Operador de assistência em escala - Procede às operações de carregamento e descarregamento de aeronaves e de contentores de transporte. Procede à movimentação e controlo de bagagens e volumes. Conduz e opera veículos e equipamentos de assistência a aeronaves. Procede ao reboque de aeronaves com recurso a equipamento trator. Conduz veículos de transporte dentro do perímetro do aeroporto. Executa e desmonta paletas de carga. Utiliza equipamentos ou instrumentos auxiliares de apoio ao exercício das suas funções. Pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas. Pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves.

Cláusula 118.ª

Carreira manutenção

Técnico de manutenção - Faz o diagnóstico de anomalias de equipamentos e sistemas. Pode proceder igualmente à montagem, instalação ou modificação dos equipamentos de acordo com planos pré-definidos. Propõe procedimentos visando a melhoria e eficácia das áreas de manutenção. Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de *handling*, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Pode coordenar as atividades exercidas pelas áreas de manutenção, tendo em vista a rentabilização dos meios humanos e materiais disponíveis.

Assistente de manutenção - Executa a afinação e manutenção de sistemas e/ou equipamentos de apoio à atividade de handling, com carácter preventivo, de acordo com a assistência programada, e corretivamente aquando da ocorrência de avarias. Executa, nas diversas áreas a que se encontra afeto, tarefas que exigem qualificação em técnicas de manutenção industrial ou oficinal. Pode distribuir, orientar e fiscalizar tarefas de outros profissionais.

CAPÍTULO IV

Disposições finais/transitórias

Cláusula 119.ª

Diuturnidades

1- Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 3.ª, capítulo I, do anexo IV, do AE agora revogado, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

2- Com a atribuição do regime de diuturnidades previsto na cláusula 105.ª do anexo IV, do presente AE, o valor auferido a título de anuidades na data de publicação do presente AE, manter-se-á inalterado até ao vencimento da próxima diuturnidade.

3- No momento do vencimento da próxima diuturnidade, após 8 de fevereiro de 2020, o valor auferido na rubrica anuidades será convertido em diuturnidades, pagando-se o remanescente, se aplicável e necessário, para perfazer o valor da(s) diuturnidades(s), contabilizados a essa data.

Cláusula 120.ª

Desenvolvimento das carreiras profissionais

1- Para efeitos de aplicação do disposto nas cláusulas 108.ª a 115.ª do presente AE, na contabilização de antiguidade ao serviço da empresa não entram os períodos compreendidos entre 1 de janeiro de 2011 e 31 de agosto de 2013 e entre 1 de novembro de 2016 e 1 de novembro de 2019.

2- Aos trabalhadores que transitem do AE de 2016, é tido em consideração que, se à data em que o presente AE lhes passe a ser aplicável:

a) Já tiverem cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, continuar-se-á a aplicar este mesmo AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível;

b) Caso não tenham cumprido metade do tempo exigido para o acesso a evolução de nível superior de acordo com o AE de 2016, passar-se-á a aplicar de imediato o presente AE no que respeita às regras para acesso ao próximo nível.

ANEXO V

Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuários (RASA)

Cláusula 121.ª

Âmbito

As presentes cláusulas integram o Regulamento de Assistência a Serviços Aeroportuário (RASA) e têm por objeto regulamentar, em especial, as condições de trabalho das categorias profissionais melhor identificadas na cláusula 127.ª do presente AE.

Cláusula 122.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho, se necessário apurado por média de ciclo horário, não será superior a 8 horas diárias e a 40 horas semanais.

2- No regime de turnos, considera-se ciclo horário o número de semanas de trabalho necessárias ao retorno à sequência inicial do horário de trabalho, cuja média não será superior a 40 horas semanais.

3- O ciclo horário não terá uma duração superior a 12 semanas.

4- Aos trabalhadores será sempre devido o direito a auferir o pagamento integral do subsídio de refeição

mesmo que, para efeitos de apuramento de médias, esteja a cumprir um horário diário inferior a 5 horas ao abrigo do regime definido na presente cláusula.

5- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário consecutivos, tendo como limite 2 horas, exceto as entradas que se antecipem e as saídas que se prolonguem para dias de descanso.

CAPÍTULO I

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 123.ª

Tabela salarial

1- As remunerações base aplicáveis a cada uma das categorias profissionais previstas no presente anexo são as constantes das seguintes tabelas:

Tabela A

Assistente a passageiros de mobilidade reduzida		
	2024 Continente	2024 Madeira
1	825,00 €	855,00 €
2	858,17 €	889,93 €
3	896,27 €	928,98 €
4	920,33 €	953,64 €

Tabela B

Restantes categorias	2024 Continente	2024 Madeira
Assistente de informações	825,00 €	855,00 €
Assistente de *lounge*	825,00 €	855,00 €
Assistente de terminais de bagagem	825,00 €	855,00 €
Assistente de carros de bagagem	825,00 €	855,00 €
Assistente geral	825,00 €	855,00 €

2- Sempre que houver atualização do salário mínimo nacional, os níveis 2, 3 e 4 da tabela A serão corrigidos de forma a manter a mesma diferença pecuniária entre níveis que se verificar no momento da entrada em vigor deste AE.

Cláusula 124.ª

Diuturnidades

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor ilíquido de 38,07 €, por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades.

Cláusula 125.ª

Subsídio de coordenação/supervisão/alocação

Aos trabalhadores nomeados para o exercício de funções de coordenação/supervisão/alocação de diversas equipas e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 97,00 €.

CAPÍTULO II

Categorias profissionais

Cláusula 126.ª

Definições base

a) Categorias profissionais: Conjunto de atividades profissionais que concorrem para a mesma finalidade, cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos, e que define o estatuto socioprofissional e remuneratório do trabalhador;

b) Função: Conjunto de tarefas atribuídas a um ou mais trabalhadores e que constitui o objeto da respetiva prestação de trabalho;

c) Nível: Situação específica em cada categoria profissional, à qual corresponde uma determinada remuneração base mensal;

d) Posição: Situação profissional determinada pela categoria, função e nível da tabela salarial;

e) Evolução: Passagem a um nível da tabela salarial mais elevado dentro da mesma categoria profissional;

f) Nomeação: Situação reversível, condicionada pela necessidade funcional do exercício de funções de supervisão, coordenação ou assessoria, com níveis superiores de responsabilidade e de resolução de problemas, e da exclusiva responsabilidade do conselho de administração da empresa.

Cláusula 127.ª

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores adstritos à assistência a serviços aeroportuários são as seguintes:

a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida;

b) Assistente de informações;

c) Assistente de *lounge*;

d) Assistente de terminais de bagagem;

e) Assistente de carros de bagagem;

f) Assistente geral.

Cláusula 128.ª

Condições gerais de ingresso nas categorias profissionais

1- No caso de admissão, sem prejuízo de requisitos mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são condições gerais de ingresso nas categorias profissionais:

a) A necessidade de preenchimento da função;

b) O ingresso pelo nível inicial da tabela salarial para aquela categoria profissional, se aplicável;

c) O perfil adequado do candidato quanto a habilitações literárias e, quando exigível, a conhecimentos técnicos, experiência e formação profissional.

2- Sempre que a empresa o entenda, o ingresso dependerá de aproveitamento em formação inicial e/ou específica.

Cláusula 129.ª

Requisitos específicos de ingresso nas categorias profissionais

1- Na admissão, sem prejuízo de condições mais exigentes que decorram da política de recursos humanos, são requisitos específicos mínimos de ingresso nas categorias profissionais:

a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:

– 12.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa;
– Proatividade;
– Conhecimentos de informática, na ótica do utilizador;
– Carta de condução de ligeiros e/ou pesados.

b) Assistente de informações:
– 12.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa;
– Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
c) Assistente de *lounge*:
– 12.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa;
– Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
d) Assistente de terminais de bagagem:
– 9.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa;
– Licença de condução de categoria B (preferencial).
e) Assistente de carros de bagagem:
– 9.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa.
f) Assistente geral:
– 9.º ano de escolaridade;
– Domínio falado e escrito da língua portuguesa;
– Conhecimentos da língua inglesa e preferencialmente de outros idiomas;
– Facilidade no relacionamento interpessoal;
– Capacidade de trabalho em equipa.

Cláusula 130.ª

Desenvolvimento na carreira profissional

1- O desenvolvimento profissional dos trabalhadores da categoria de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» é apoiado pelas políticas de recursos humanos, traduzindo-se em movimentos entre posições, tendo como requisitos gerais as capacidades do trabalhador, as necessidades funcionais e organizativas da empresa e, quando caso disso, aproveitamento em ações de formação específicas exigidas para o exercício da função.

2- Como movimentos consideram-se os definidos na cláusula 126.ª, e no caso da alínea *e)* evolução (E), o movimento dependerá ainda dos resultados da avaliação global de desempenho obtidos ao longo do período de tempo de permanência em cada nível de carreira.

3- O desenvolvimento na carreira profissional de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» (evolução e mudança de nível salarial) faz-se de acordo com o previsto no quadro *infra*:

Assistente a passageiros de mobilidade reduzida				
Nível	1	2	3	4
Tempo mínimo	4	4	5	
Resultado acumulado	14,04 €	16,84 €	21,05 €	

4- O valor da pontuação corresponde exatamente ao valor obtido na avaliação global de desempenho anual, aproximado à décima, pela regra do arredondamento.

5- O resultado da avaliação global de desempenho é cumulativo ao longo dos anos, até perfazer a pontuação

exigida para o movimento que permita o desenvolvimento profissional, cumprido o período mínimo de permanência em cada nível de carreira.

6- O remanescente da pontuação, após cada movimento efetuado, não acumula para o movimento de desenvolvimento profissional seguinte.

7- A evolução nos níveis salariais não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global correspondente a 12 dias por cada ano;

b) Faltas injustificadas no período de permanência no nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

d) Existência de sanção disciplinar no período de permanência no nível salarial;

e) Pendência de processo disciplinar e desde que não venha a ser aplicada qualquer sanção;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito.

8- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de parentalidade;

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções da atividade das estruturas de representação dos trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos na cláusula 80.ª do presente AE.

9- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 6, será sempre referenciada a um número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período de permanência no nível respetivo, que estiver estabelecido.

CAPÍTULO III

Cláusula 131.ª

Descrição de funções

a) Assistente a passageiros de mobilidade reduzida:

– Acolher e encaminhar os passageiros de mobilidade reduzida (PMR);

– Permanecer, se necessário, no balcão do serviço *myway* para atendimento presencial aos PMR;

– Transportar os PMR de um ponto designado para o balcão de registo;

– Proceder ao registo pessoal e da bagagem dos PMR;

– Transportar os PMR do balcão de registo para a aeronave, incluindo a possível passagem pelo tax free, passando pelos controlos de segurança, aduaneiros e de estrangeiros e fronteiras;

– Embarcar os PMR na aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição do passageiro;

– Transportar os PMR da porta da aeronave para os seus lugares;

– Arrumar e retirar a bagagem de mão dos PMR da aeronave;

– Transportar os PMR dos seus lugares para a porta da aeronave;

– Desembarcar os PMR da aeronave, com a disponibilização dos equipamentos adequados à condição dos PMR;

– Transportar os PMR da aeronave para a zona de recolha de bagagem passando, se necessário pelo controlo de estrangeiros e fronteiras, recolher a bagagem, e passar pelo controlo aduaneiro;

– Transportar os PMR da zona de recolha de bagagem para um ponto designado;

– Quando em transferência, transportar os PMR para voos de ligação;

– Aceder às instalações sanitárias para apoio aos PMR, se solicitado;

– Conduzir e manobrar os equipamentos afetos ao serviço de PMR.

b) Assistente de informações:

– Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, prestando as informações necessárias aos passageiros;
– Prestar informações aos utentes dos serviços telefónicos, quando solicitado;
– Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos, balcões de *check-in*, encaminhamento de serviços e outras informações relacionadas com o aeroporto;
– Utilizar ferramentas informáticas;
– Receber e encaminhar chamadas telefónicas internas e externas, utilizando os equipamentos disponíveis para o efeito;
– Orientar espacialmente (direção e sentido) e encaminhar os passageiros;
– Esclarecer dúvidas circunscritas à informação pública divulgada aos passageiros ou encaminhamento para os serviços competentes, quando as questões extravasem essa esfera;
– Apoiar na interpretação dos monitores de informação de voos;
– Gerir baias e outros equipamentos de suporte à prestação de serviços;
– Apoiar gestão de filas e organização das mesmas no terminal e contagem de tempos de espera, sempre que solicitado;
– Apoiar pontualmente a execução de questionários de satisfação;
– Reportar irregularidades.

c) Assistente de *lounge*:
– Realizar tarefas simples e de reduzida complexidade, procedendo ao registo dos passageiros, prestando as informações necessárias sobre o funcionamento do *lounge*;
– Cumprir os regulamentos internos do *lounge*;
– Proceder, se necessário, à arrumação do *lounge*, recolhendo para local próprio a louça, cinzeiros, revistas/jornais e qualquer outro equipamento, assim como a reposição dos produtos;
– Elaborar o relatório diário de turno;
– Prestar informações aos passageiros sobre horários, voos e outras informações relacionadas com o aeroporto;
– Receber fornecedores e efetuar encomendas aos mesmos;
– Utilizar ferramentas informáticas;
– Reportar irregularidades.

d) Assistentes de terminais de bagagem:
– Recolher e reposicionar os tabuleiros nos balcões de *check-in* e tapetes de bagagem;
– Monitorizar da tipologia de bagagem injetada nos tapetes de bagagem;
– Codificar as bagagens no Manual *Encoding Station*;
– Acompanhar as operações de descarregamento das bagagens nos transportadores (áreas pública e industrial);
– Caso solicitado, informar os passageiros sobre a localização de bagagem de determinado voo, que seja do seu domínio, encaminhando os mesmos para o serviço competente, ou para o *lost and found*;
– Monitorizar os tempos de entrega de bagagem por parte dos *handlers*;
– Registar as discrepâncias entre o SLA (*service level agreement*) aplicável e o tempo real de entrega, bem como a respetiva justificação comunicada pelos responsáveis dos *handlers*.

e) Assistente de carros de bagagem:
– Recolher e organizar os carros de bagagem no aeroporto e imediações;
– Organizar e arrumar os carros de bagagem nos locais definidos para o efeito;
– Distribuir os carros de bagagem, de acordo com as dotações por sector;
– Utilizar, se necessário, equipamento com vista à recolha e arrumação dos carros de bagagem;
– Reportar irregularidades.

f) Assistente geral:
– Executar tarefas de reduzida complexidade e fazer o transporte de pequenos objetos;
– Auxiliar outros profissionais nas mais variadas tarefas;
– Se necessário, conduzir veículos;
– Reportar irregularidades.

Disposições finais/transitórias

Cláusula 132.ª

Reenquadramentos gerais

1- Todos os trabalhadores são integrados, à data da entrada em vigor do presente AE, numa categoria profissional prevista no capítulo II do presente anexo e na tabela salarial respetiva.

2- A integração dos trabalhadores com categoria profissional de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida» nos níveis previstos nas tabelas salariais respetivas será feita em função da remuneração mensal mínima auferida à data em que o presente AE lhes passar a ser aplicável.

3- Nos termos da cláusula 130.ª, a contabilização para efeitos de subida de nível, na categoria profissional referida no número anterior terá início na data em que o presente AE passar a ser aplicável ao trabalhador respetivo.

4- Os trabalhadores anteriormente integrados na categoria profissional de «assistente a passageiros - APII» serão integrados, na data referida no número anterior da presente cláusula, no nível 2, da tabela salarial A prevista no número 1, da cláusula 123.ª, mantendo a remuneração mensal mínima auferida à referida data.

Cláusula 133.ª

Reenquadramentos na categoria

1- A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente a passageiros», em ambas as vertentes - API e APII - passa a adotar a designação de «assistente a passageiros de mobilidade reduzida».

2- A categoria profissional de «assistente de lounge/informações», é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de informações» e «assistente de lounge».

3- A categoria profissional anteriormente denominada por «assistente de carrinhos de bagagem», passa a adotar a designação de «assistente de carros de bagagem».

4- A categoria profissional de «assistente indiferenciado» é extinta e em sua substituição são criadas duas categorias distintas, designadas por «assistente de terminais de bagagem» e «assistente geral».

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente de lounge/informações», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de lounge» ou «assistente de informações».

6- Os trabalhadores com a categoria profissional de «assistente indiferenciado», agora extinta, serão integrados, de acordo com as funções efetivamente exercidas, numa das seguintes categorias: «assistente de terminais de bagagem» ou «assistente geral».

Cláusula 134.ª

Preferência no recrutamento

1- Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita às categorias constantes no anexo IV, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

2- Em função das necessidades operacionais da Portway, SA em cada momento e no âmbito dos recrutamentos internos que se verifiquem no que respeita à categoria de assistente de passageiros de mobilidade reduzida, será dada preferência a todos os trabalhadores/candidatos, pertencentes às restantes categorias constantes no anexo V, que reúnam os requisitos para o/s lugar/es a preencher, de harmonia com o estabelecido na respetiva carreira profissional, com vista à otimização da respetiva experiência e conhecimento aeroportuário.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 78/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras alterações

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão da cláusula 53.ª e, bem assim, dos anexos III e IV do acordo de empresa celebrado entre a Generali Seguros, SA, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, cuja última revisão global do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022.

Cláusula 53.ª

(Apoio infantil e escolar)

1- (*Inalterado*.)
2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível de ensino em que o educando se encontra matriculado, nos seguintes termos:
a) Creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico e secundário: 105,00 €;
b) Ensino superior (com o limite de idade do educando de 25 anos): 130,00 €.
3- (*Inalterado*.)
4- (*Inalterado*.)
5- (*Inalterado*.)
6- (*Inalterado*.)

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial para 2024			
	Nível	Grau	2024
Diretor coordenador	1	I	2 273,84 €
Diretor	2	I	2 145,00 €
Responsável intermédio	3	I	2 037,88 €
Gestor	4	II	1 828,87 €
Gestor	4	I	1 668,43 €
Gestor técnico	5	II	1 828,87 €
Gestor técnico	5	I	1 668,43 €

Técnico	6	IV	1 499,74 €
Técnico	6	III	1 363,42 €
Técnico	6	II	1 241,53 €
Técnico	6	I	1 122,61 €
Coordenador operacional	7	II	1 329,25 €
Coordenador operacional	7	I	1 266,00 €
Especialista	8	III	1 272,94 €
Especialista	8	II	1 162,09 €
Especialista	8	I	1 051,29 €
Assistente	9	III	1 145,89 €
Assistente	9	II	1 046,68 €
Assistente	9	I	970,00 €
Auxiliar geral	10	I	865,00 €
B - Subsídio de refeição (cláusula 35.ª)			
Subsídio refeição	-	-	12,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 40.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	78,75 €
Refeição isolada	12,71 €
Dormida e pequeno-almoço	53,34 €
Cláusula 40.ª número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 41.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	160,44 €

Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego,* mas a tabela salarial, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2024.

2- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 1045 trabalhadores.

Celebrado em cinco vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a quinta para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 1 de fevereiro de 2024.

Pela Generali Seguros, SA:

Pedro Luís Francisco Carvalho, na qualidade de mandatário.
Ana Rita de Paulo Martins Campos Loução, na qualidade de mandatária.
Ana Paula de Jesus dos Santos Almeida, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.
Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.
Jorge Alexandre Matos Carneiro, na qualidade de legal representante.
Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.
Elisabete Dourado da Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção e membro da direção executiva.
Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, na qualidade de mandatário.
Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção e membro da direção executiva.
Cristina Isabel Fialho Manguito, na qualidade de vogal da direção.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Depositado em 19 de março de 2024, a fl. 58 do livro n.º 13, com o n.º 76/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1- Ao abrigo e em conformidade com a lei portuguesa, é constituído o Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP, abreviadamente designado por SPP/PSP.

2- O SPP/PSP reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação nacional em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede, delegações e distritais

1- O SPP/PSP exerce a sua atividade por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada de acordo com a deliberação da assembleia geral, com votação superior a dois terços dos presentes. Esta alteração só poderá ocorrer depois de ser proposta pelo presidente da direção à comissão diretiva e esta ser aprovada por maioria absoluta.

2- Por proposta do presidente da direção, a comissão diretiva poderá decidir contratar ou cancelar o aluguer de espaço(s) para o funcionamento de delegações do SPP/PSP, sempre que assim se justifique.

3- Por proposta do presidente da direção, a comissão diretiva pode aprovar a criação ou extinção de «distritais», sempre que se justifique e seja necessário uma participação mais direta junto dos associados.

4- As distritais são organizadas e dinamizadas dentro de cada distrito. Por proposta do presidente da direção, desde que com o voto favorável do vice-presidente da zona e/ou respetivo(s) coordenador(es) distrital(ais), estas poderão ser organizadas e dinamizadas conjuntamente entre dois distritos.

Artigo 3.º

Âmbito

O SPP/PSP representa todos os profissionais de Polícia de Segurança Pública que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica a que pertençam.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O SPP/PSP rege toda a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2- A democracia constitui referência fundamental de toda a ação do sindicato, a qual assenta no direito e dever de participação dos associados, bem como no direito de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria e dos órgãos competentes.

Artigo 5.º

Objetivos

1- Ao SPP/PSP compete representar os seus associados em particular e os policias em geral, interna ou externamente, na defesa dos seus direitos fundamentais, na defesa da aplicação dos princípios da administração pública na esfera jurídica daqueles, dos seus interesses estatutários, profissionais, sociais e deontológicos, nomeadamente abordando todos os problemas relacionados com a sua atividade profissional e a sua função enquanto agentes da Polícia de Segurança Pública.

2- Na prossecução das finalidades indicadas no número anterior do presente artigo, o SPP/PSP utilizará todos os meios legais ao seu alcance, podendo ainda ser criados grupos de trabalho para atingir esse fim, a definir pela comissão diretiva.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

O SPP/PSP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais nacionais ou internacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da participação em organizações de maior amplitude, a definir pela comissão diretiva, sob proposta do presidente da direção.

CAPÍTULO III

Associados - Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

1- O SPP/PSP terá três categorias de sócios: Efetivos, auxiliares e honorários.

2- Podem ser sócios efetivos, todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública, que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica.

3- Consideram-se sócios auxiliares as pessoas singulares ou coletivas que não sendo sócios efetivos, contribuam voluntariamente com uma quota para o sindicato após aprovação do presidente da direção.

4- Consideram-se sócios honorários as pessoas singulares ou coletivas que, depois de votação em comissão diretiva, com o mínimo de dois terços, a assembleia geral os considere como tais, através de votação em que se obtenha no mínimo maioria simples. Deve-se ter em conta o mérito e os serviços prestados ao sindicato e/ou policias. Os sócios honorários não têm a obrigação de pagar as quotas mensais do sindicato.

Artigo 8.º

Admissão

1- O pedido de admissão de um novo sócio é efetuado mediante inscrição apresentada por qualquer meio idóneo, seja em suporte de papel, email ou qualquer outro.

2- O presidente da direção poderá recusar a admissão de novo sócio, tendo que fundamentar e comunicar

essa decisão ao interessado, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis.

3- Da decisão que recusar a inscrição do sócio, pode o interessado, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação dessa decisão, interpor recurso para a comissão diretiva.

4- O recurso da decisão de recusa da admissão de sócio será apreciado pela comissão diretiva, que decidirá e comunicará a decisão final ao interessado, no prazo máximo de 120 dias úteis.

Artigo 9.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

1- Sócios efetivos:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato de forma voluntaria e construtiva, garantindo o bom funcionamento associativo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, profissionais, económicos e culturais obtidos pela intervenção do sindicato;

d) Usufruir dos benefícios alcançados pelo sindicato, nomeadamente com os protocolos que este celebre com empresas privadas;

e) Beneficiar de homenagens sindicais, que lhe sejam atribuídas pelo sindicato;

f) Ser informado das atividades desenvolvidas pelo sindicato;

g) Requerer ao presidente da direção, por escrito, a consulta dos documentos da contabilidade do sindicato, referentes ao ano civil em decurso ou ao ano anterior a esse, consulta que ocorrerá nos termos definidos pela comissão diretiva;

h) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;

i) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito, sem prejuízo do pagamento das quotizações e outras prestações devidamente determinadas pelo sindicato, que estejam em dívida à data da saída de associado deste sindicato;

j) Beneficiar dos serviços disponibilizados pelo SPP/PSP no âmbito da assistência jurídica e/ou psicológica para assuntos de ordem profissional;

k) Ser reembolsado pelo sindicato, sempre que na qualidade de dirigente ou delegado, efetuem gastos decorrentes da atividade sindical ou no exercício de cargos nos órgãos sociais e/ou grupos de trabalho, no caso de perderem total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, desde que devidamente comprovados e aprovados antecipadamente pela comissão diretiva com o mínimo de dois terços dos votos.

l) Assistir e votar, os assuntos apresentados pela mesa da assembleia geral, seja uma assembleia geral ordinária, extraordinária ou eleitoral, de acordo com convocatória efetuada para o efeito.

2- Sócios auxiliares têm todos os direitos dos sócios efetivos, exceto:

a) Votar e serem votados em eleições dos corpos sociais;

b) Praticar atividades ou exercer funções que por regulamentação do regime dos direitos do pessoal com funções policiais e demais legislação nacional, lhe sejam vedadas;

c) Quando do exercício destes direitos resulte serem preteridos os direitos dos sócios efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1- Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

2- Pagar mensalmente a respetiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou quaisquer outras contribuições estabelecidas pelo sindicato ao sócio;

3- Participar em todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca das mesmas;

4- Aceitar os cargos para que for eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com aprumo, lealdade e zelo, dentro das orientações fixadas pelos estatutos;

5- Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos e dos grupos de trabalho para que tenham sido eleitos ou nomeados;

6- Defender, intransigentemente, a imagem, a independência e a isenção do sindicato, bem como os princípios democráticos e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

7- Contribuir para a difusão dos objetivos e conquistas do sindicato, incrementando a divulgação das nossas lutas sindicais no local de trabalho;

8- Agir solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;

9- Comunicar, por escrito, ao sindicato, no prazo de 10 dias úteis, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência e/ou contatos pessoais;

10- Ficar obrigado à confidencialidade e sigilo, quanto a matérias referentes ao funcionamento interno e tudo o que seja determinado pelo sindicato.

Artigo 11.º

Quota

1- A quota mensal a pagar pelos sócios será fixada por deliberação tomada em assembleia geral, sob proposta aprovada em comissão diretiva, com a obrigação de voto favorável do presidente da direção ou do tesoureiro.

2- A cobrança das quotas faz-se através de desconto direto no vencimento do sócio, por intermédio da direção nacional da PSP, por transferência bancária e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços ou conta bancária do sindicato, neste último caso enviando comprovativo.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é exercido pela comissão diretiva, que decidirá por maioria simples, ouvido o conselho de disciplina, através de fundamentação escrita. Sempre que se considere necessário, poderá a comissão diretiva obter parecer jurídico adicional, acerca do assunto em concreto a decidir.

Artigo 13.º

Sanções

1- Os sócios que em consequência de infração deem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes punições:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão até quatro anos;

c) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infrinjam gravemente as disposições estatutárias e os princípios defendidos por este sindicato.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda de qualidade de sócio:

a) O pedido pelo próprio de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao presidente da direção;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de atos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente a sua atividade, sua honra ou bom nome;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a três meses;

e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão;

f) Os sócios que se encontrem na situação de licença sem vencimento, durante o período da licença.

2- Nos casos previstos no número anterior não há direito à restituição de contribuições ou outras quantias pagas pelo sócio até à data da perda dessa qualidade, podendo ainda ser cobradas quantias devidas e não pagas pelos sócios que tenham usufruído de serviços prestados pelo sindicato, de acordo com regulamentos internos.

3- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação do pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou do trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido judicialmente dessa decisão para o tribunal competente até ao trânsito em julgado do recurso apresentado.

Artigo 15.º

Readmissão de sócio

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, conforme artigo 8.º destes estatutos, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alíneas *c)* e *d)* dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente da aceitação da comissão diretiva e nas condições que esta determinar.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea *e)* dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido quatro anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão diretiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que seja instaurado o competente processo disciplinar e ao associado tenha dado a possibilidade de defesa, designadamente:

a) Notificação da acusação/participação ao sócio, para que este possa apresentar, no prazo de 20 dias, a sua defesa;

b) A notificação mencionada na alínea *a)* será efetuada nos termos gerais de direito.

2- O processo disciplinar pode ser desencadeado pela participação escrita de qualquer sócio, dirigida ao presidente da direção do SPP/PSP ou por decisão da comissão diretiva.

3- A instauração do processo disciplinar cabe ao presidente da direção do SPP/PSP que remeterá o processo para ser instruído pelo conselho de disciplina, este por sua vez remeterá para comissão diretiva decidir, por maioria simples, com sugestão de eventual pena a aplicar e fundamentação.

4- Ao processo disciplinar, em tudo o que aqui não esteja previsto e não for com estes estatutos incompatível, é aplicável o estatuto disciplinar da PSP.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SPP/PSP

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SPP/PSP são:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes dos SPP/PSP:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

2- Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SPP/PSP é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral é constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;

b) Assembleia geral extraordinária;

c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- As reuniões da assembleia geral são orientadas pelos elementos da mesa.

3- Desde que esteja presente o presidente ou vice-presidente, se faltar(em) um ou dois dos elementos que compõem a mesa da assembleia, será nomeado um polícia, de entre os voluntários presentes nessa reunião, que possua a qualidade de sócio à mais tempo (ininterruptamente), passando este a exercer a função de secretário.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada e presidida pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;

c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários, proposta pela comissão diretiva, ambas através de voto por maioria de dois terços;

d) Deliberar quanto a liquidação dos bens do sindicato, na altura da sua dissolução;

e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção, apresentado pelo presidente da direção e tesoureiro;

f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual, para o ano seguinte, aprovado pela comissão diretiva;

g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, designadamente por atos de má gestão grosseira desses corpos gerentes, com claro prejuízo para o sindicato, deliberar sobre a sua destituição;

h) Fixar o montante das quotizações previstas artigo 11.º, número 1 dos presentes estatutos;

i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da ordem de trabalhos;

j) Sob proposta da comissão diretiva, deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos.

2- Compete, ainda, à assembleia geral deliberar sobre todos os assuntos não atribuídos a outros órgãos nos termos legais ou estatutários.

Artigo 25.º

Reunião anual

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de março para discutir e votar as matérias constantes nas alíneas *e)* do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da respetiva convocatória.

2- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 10 de dezembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea *f)* do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da convocatória respetiva.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, salvo nos casos definidos estatutariamente.

4- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 26.º

Reunião extraordinária

1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, pedida pelo presidente da direção desde que aprovado em reunião da comissão diretiva por maioria absoluta dos elementos que a compõem ou a pedido de mais de 50 % dos elementos da direção, entre os quais, mais de 50 % dos elementos que compõem a comissão diretiva ou ainda de um número mínimo de 20 % dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, nestes últimos dois casos através de pedidos efetuados em documento individual com dados legíveis, contendo o motivo e pelo menos o nome completo, número de matrícula na PSP, número de associado SPP/PSP e assinatura completa.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo, se antes de se iniciar a discussão das matérias constantes da ordem de trabalhos, todos os associados que comparecerem na reunião concordem com o aditamento.

4- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas *b), c), g) e h)* do artigo 24.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passados trinta minutos com os sócios presentes, independentemente do número.

2- As assembleias gerais não funcionarão para além das 22h00, salvo deliberação em contrário tomado pela maioria dos participantes, pelo menos meia hora antes das 22h00.

3- Em caso algum as assembleias poderão prolongar-se para além das três horas de duração.

Artigo 28.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos, ou sempre que, de acordo com os presentes estatutos, por decisão em assembleia geral, sejam decididas eleições antecipadas, no local definido em regulamento eleitoral.

2- A convocação para a assembleia geral eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias, por meios eletrónicos ou digitais normalmente utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória, o dia, hora e local ou locais.

Artigo 29.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:
a) Convocar a assembleia geral ordinária;
b) Convocar a assembleia geral extraordinária, sempre que estejam preenchidos os requisitos no número 1 do artigo 26.º, alínea *i)* do artigo 35.º e alínea *g)* do artigo 37.º;
c) Convocar a assembleia geral eleitoral, de acordo com o artigo 28.º;
d) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas atas;
e) Assumir as funções da direção, no caso de demissão desta, até nova eleição;
f) Rubricar e assinar as atas das sessões (ex.: janeiro/2023, fevereiro 2023).
2- O presidente da mesa da assembleia geral, será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo respetivo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 30.º

Constituição

1- São órgãos de direção do SPP/PSP:
a) Dirigentes nacionais;
b) Comissão diretiva;
2- Os seus elementos respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 31.º

Reuniões da direção

1- A direção reúne em sessão plenária sempre que convocada pelo presidente da direção do SPP/PSP.
2- Por proposta do presidente da direção, a direção pode reunir de forma restrita com a comissão diretiva, coordenadores e/ou vice-coordenadores distritais, para debater questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 32.º

Competências da direção

A direção tem poder consultivo e diretivo, nas matérias apresentadas pelos órgãos competentes.

SECÇÃO IV

Dirigentes nacionais

Artigo 33.º

São os eleitos em assembleia geral eleitoral, ou na necessidade de colmatar lacunas especificas, votados por maioria pela comissão diretiva, depois de indicados pelo presidente da direção. Neste último caso, a sua nomeação deve ser ratificada em reunião de assembleia geral por maioria simples, sob pena de imediata desnomeação.

Representam o sindicado de acordo com o presente estatuto e demais regulamentos internos, respondendo solidariamente, especialmente quanto às opções de comunicação e declarações públicas do SPP/PSP, assumindo especial responsabilidade no distrito (comando de polícia) em que estejam colocados e/ou função que exercem.

Comissão diretiva

Artigo 34.º

Composição

1- A comissão diretiva é composta no mínimo por 7 e no máximo por 10 dirigentes/delegados. Sendo um presidente, um presidente-adjunto, um vice-presidente sul, um vice-presidente norte, um tesoureiro e 2 a 5 coordenadores/vice-coordenadores distritais.

2- O presidente, presidente-adjunto, vice-presidente Sul, vice-presidente Norte e tesoureiro serão, respetivamente, os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, de acordo com a ordenação.

3- Os restantes 2 a 5 elementos são propostos pelo presidente da direção e votados, por maioria simples, em reunião efetuada entre os primeiros cinco elementos da lista da direção (de acordo com o número 2 do presente artigo).

Artigo 35.º

Competências da comissão diretiva

Compete a comissão diretiva:

a) Deliberar sobre as grandes linhas de toda a atividade do sindicato, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

c) Elaborar e apresentar o plano anual inicial e relatório final de contas, de cada exercício, e delinear plano de atividade, nos termos destes estatutos;

d) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral e cumprimento dos regulamentos internos;

e) Administrar e representar o sindicato junto de entidades competentes, a organizar a atividade do sindicato, nos aspetos executivo, administrativo e logístico, sem prejuízo do artigo 37.º;

f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

g) Sob proposta do presidente da direção, decidir quais elementos têm direito a créditos sindicais remunerados, sendo que o presidente, o presidente-adjunto, vice-presidente Sul, vice-presidente Norte e o tesoureiro serão, respetivamente, os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, sendo que estes são os primeiros a ter direito a créditos sindicais remunerados, de acordo com a ordenação;

h) No que diz respeito aos primeiros cinco da lista da direção, sob proposta do presidente da direção, aprovada por maioria absoluta da comissão diretiva, os créditos sindicais poderão ser atribuídos por ordem diferente. Nesse caso, o disposto na alínea *g)* do presente artigo, deve ser aplicado com a alterações decorrentes do que se encontra descrito nesta alínea;

i) Aceitar pedidos de demissão do sócio, nos termos da alínea *i)* do artigo 9.º;

j) Sob proposta do presidente da direção, propor a convocação da assembleia geral extraordinária, através de votação favorável, por maioria absoluta dos elementos que compõem a comissão diretiva, para resolver os assuntos de importância relevante;

k) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

l) Elaborar projeto de regulamento eleitoral, e do regulamento disciplinar do SPP/PSP, para oportuna apresentação, para debate e aprovação pela assembleia geral;

m) Elaborar e aprovar outros regulamentos internos;

n) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar as entidades competentes;

o) Promover a formação de grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de regulamentos ou quaisquer propostas que o sindicato entenda;

p) Por proposta do presidente, poderá contratar, suspender e exonerar os funcionários do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

q) Decidir, por proposta do presidente da direção, votada por maioria simples, os dirigentes que farão parte do conselho de disciplina e respetivas funções;

r) Delibera sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;

s) Ter conhecimento de gastos não orçamentados, efetuados por necessidade de pagamentos urgentes ou atividade sindical;

t) Constituir mandatário ou procurador para a realização de determinados atos, para tanto deverá estabelecer em documento próprio (procuração para o efeito) e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;

u) Promover formação;

v) Lavrar as atas das reuniões.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão diretiva

1- A comissão diretiva reunirá no mínimo quatro vezes por ano, por convocação do presidente da direção, com a maioria dos seus membros, sendo exaradas em ata todas as resoluções tomadas. Cada ata deverá ser numerada (ex.: 8 de janeiro de 2023, 20 de fevereiro de 2023) e arquivada na sede nacional do SPP/PSP.

2- Com exceção das deliberações em que o presente estatuto obriga serem tomadas por maioria absoluta ou dois terços, todas as decisões são tomadas por maioria simples, por parte de todos os membros presentes. Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

3- Os membros da comissão diretiva respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte, devendo essa oposição e fundamentação constar da ata da reunião respetiva.

Artigo 37.º

Competências especificas dos dirigentes da comissão diretiva

1- O presidente da comissão diretiva é também o presidente da direção do sindicato, competindo-lhe:

a) Convocar e presidir às reuniões da comissão diretiva e da direção;

b) Representar o sindicato em todas os atos oficiais ou nomear quem o substitua em caso de impossibilidade, nomeadamente os que ocorram junto da estrutura hierárquica da PSP, seja ao nível de esquadra, divisão, comando (ao nível distrital, metropolitano, regional ou outro), direção nacional da PSP, órgãos de soberania, tal como junto de outras organizações e entidades nacionais ou estrangeiras;

c) Expor orientações e coordenar todas as lutas do sindicato;

d) Propor à comissão diretiva, para decisão por maioria, o(s) dirigente(s) que deve(m) exercer funções a tempo inteiro ou parcial, devendo-se priorizar os dirigentes que componham a comissão diretiva;

e) No início de cada mandado ou sempre que haja necessidade de preencher uma vaga, propor ao presidente-adjunto, vice-presidente-Sul, vice-presidente Norte e tesoureiro, para decisão conjunta (entre os primeiros cinco da lista da direção), por maioria, os restantes elementos que farão parte da comissão diretiva e os que devem ter direito a créditos sindicais remunerados (sendo que os primeiros cinco farão parte da comissão diretiva e serão os primeiros a ter o direito a créditos sindicais, de acordo com ordenação, salvo quando se verifique a alínea *h)* do artigo 35.º);

f) Nomear os coordenadores distritais, ouvidos o presidente-adjunto e vice-presidente da área;

g) Propor à comissão diretiva reunião de assembleia geral extraordinária, que deverá ser aprovada por maioria absoluta;

h) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão diretiva e/ou assembleia geral;

i) Coordenar toda a estratégia de comunicação do sindicato;

j) Assegurar, conjuntamente com tesoureiro a gestão corrente e financeira do sindicato;

k) Assinar cartões de associados;

l) Autorizar ou delegar a nomeação de delegados sindicais, ao nível nacional e/ou distrital;

m) Autorizar gastos não orçamentados, por necessidade de pagamentos urgentes ou atividade sindical. Estes gastos terão de, logo que possível, ser apresentados junto da comissão diretiva;

n) De acordo com o número 4 do artigo 50.º propor à comissão diretiva, lista da direção para novas eleições, para votação por maioria simples;

o) Propor à comissão diretiva, com votação por maioria, quem deverá coordenar as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, podendo esta responsabilidade ser atribuída ao vice-presidente sul ou a um outro dirigente/delegado que preste serviço em uma dessas Regiões Autónomas.

2- O presidente-adjunto tem como função coadjuvar o presidente da direção e substitui-lo sempre que este, por motivos de força maior, esteja ausente. Para que esta situação se verifique, deverá o presidente da direção

elaborar documento onde conste a sua assinatura e o período de tempo em que o presidente-adjunto o substitui, para todos os fins. Tem ainda a função de supervisionar e apoiar a ação dos vice-presidentes, reportando toda a informação relevante ao presidente da direção.

3- Os vice-presidentes têm como função supervisionar e apoiar os dirigentes, coordenadores/vice-coordenadores distritais e delegados (nos casos em que não haja distrital constituída), da sua zona de responsabilidade, reportando toda a informação relevante ao presidente da direção.

a) O vice-presidente Sul tem sob a sua responsabilidade os distritos de Lisboa, Setúbal, Faro, Santarém, Leiria, Évora, Beja, Portalegre, podendo acumular, sob proposta do presidente da direção, com a Região Autónoma dos Açores e Região Autónoma da Madeira, denominando-se nesse caso com vice-presidente sul&ilhas;

b) O vice-presidente norte tem sob a sua responsabilidade os distritos de Porto, Braga, Aveiro, Viana do Castelo, Vila Real, Viseu, Coimbra, Bragança, Guarda e Castelo Branco.

4- O tesoureiro tem como responsabilidade assegurar, conjuntamente com presidente, toda a gestão financeira do sindicato, nomeadamente quanto ao que se recebe e gasta, fiscalizando e autorizando todos os gastos que estejam previstos no plano de orçamento, de acordo com número 1, alínea *j)*, do artigo atual, tendo sempre em atenção o equilibro das contas do sindicato e plano de orçamento.

O tesoureiro, por motivos excecionais de força maior, poderá ser temporariamente substituído pelo presidente-adjunto (desde que este não esteja a cumprir a função de presidente, de acordo com o número 2 do presente artigo), ou por um dos vice-presidentes, em qualquer um destes casos sempre por proposta do presidente da direção.

SECÇÃO V

Distritais

Artigo 38.º

Composição

Para as distritais existentes, poderão ser nomeados um a três dirigentes/delegados, um com a função de coordenador e mais um a dois com a função de vice-coordenador(es), que serão nomeados pelo presidente da direção, ouvido o presidente-adjunto e vice-presidente da zona.

Artigo 39.º

Distritais

1- A ação sindical a nível local é assegurada pelo coordenador distrital, auxiliado pela distrital do respetivo comando de polícia, quando esta existir.

2- Por razões de estrutura associativa, todas as unidades orgânicas devem ser organizadas conjuntamente dentro da área (distrito) em que estão localizadas e sempre que existam distritais, estas sejam organizadas dentro destes.

3- Por proposta do presidente da direção, a comissão diretiva pode criar e extinguir distritais onde se justificar. As distritais constituídas podem funcionar conjuntamente com outra(s), de acordo com normas deste estatuto.

Artigo 40.º

Competência das distritais

Compete às distritais:

a) Dinamizar a atividade sindical no respetivo distrito, designadamente através da difusão das informações sindicais e sempre que necessário através de reuniões periódicas com delegados e/ou sócios;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva distrital;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que nelas sejam delegadas;

d) Gerir diligentemente os recursos que eventualmente possam ser colocados à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respetivo comando e dirigi-lo ao vice-presidente da zona com conhecimento do presidente-adjunto e presidente;

f) Representar o sindicato em reuniões sindicais que ocorram no seu distrito, podendo para esse efeito estar presente o vice-presidente da zona, presidente-adjunto ou presidente, de acordo com decisão deste último.

Artigo 41.º

Funcionamento

1- Cabe ao coordenador distrital convocar e dirigir as reuniões distritais, a convocação deverá ser efetuada através da sede nacional e outros meios que se acharem necessários, devendo o resultado dessas reuniões ser lavrado em ata, enviada para a sede nacional do SPP/PSP, de forma a ser arquivada.

2- As distritais funcionam dentro das normas estatutariamente definidas e demais orientações efetuados pelos órgãos/cargos competentes.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 42.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por três dirigentes, um presidente e dois secretários.

Artigo 43.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal só pode funcionar com maioria dos seus membros.

2- O presidente do conselho fiscal, em caso de empate, tem voto de qualidade e define as datas de reunião para todas as resoluções que lhes digam respeito.

3- Na falta do presidente, este será substituído pelo primeiro secretário.

Artigo 44.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir para examinar a contabilidade do sindicato, sempre que solicitado por decisão da comissão direti-va, elaborando relatório escrito, que deve apresentar, nos 20 dias seguintes;

b) Assistir às reuniões da direção ou da comissão diretiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença e esta permitida;

c) Dar os pareceres que lhe foram solicitados pelo presidente da comissão diretiva;

d) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido pelo presidente da assembleia geral.

2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar ata de todas as reuniões efetuadas e arquivá-las na sede nacional do SPP/PSP.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 45.º

Constituição e competências

1- O conselho de disciplina é formado por um coordenador e dois secretários e terá sempre de reunir com a maioria dos seus elementos, tendo o seu coordenador voto de qualidade em caso de empate, nas matérias aí decididas.

2- O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares que lhe são propostos pelo presidente do SPP/PSP e propõe o que lhe aprouver à comissão diretiva. A comissão diretiva decide e exerce o poder disciplinar.

3- Na falta do coordenador, este será substituído pelo primeiro secretário.

SECÇÃO VIII

Grupos de trabalho

Artigo 46.º

Constituição e objetivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de coadjuvar aqueles no seu trabalho, designadamente para tratar de assuntos específicos ou para desenvolver determinadas atividades.

2- Os grupos de trabalho dependem da comissão diretiva que as instituiu, a qual pode dissolve-los ou exonerá-los.

3- A organização dos órgãos e funcionamento dos grupos de trabalho referidos nos números anteriores é determinado pela comissão diretiva.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 47.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas, pelo menos até três meses antes do dia das eleições.

2- Sem prejuízo do previsto no número seguinte, poderão candidatar-se às eleições os sócios que a data das eleições estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de dois anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.

3- Para os cargos de presidente, presidente-adjunto, tesoureiro e presidente da mesa da assembleia geral, só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de quatro anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.

Artigo 48.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com pelo menos 30 dias úteis de antecedência em relação a data em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 49.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais poderão ser consultados na sede do sindicato e nas instalações das delegações distritais até ao 10.º dia útil após a data do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral.

Artigo 50.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados, indicando a que ato eleitoral diz respeito, com nome completo, número de matrícula policial e assinatura legível, de cada um dos associados que apoiam a candidatura.

2- A lista de candidato(s) abrange(m) obrigatoriamente todos os corpos gerentes, deve indicar a que ato eleitoral respeita e identificar os candidatos com nome completo, número de matrícula de polícia, número de sócio e anexar documento de aceitação, assinado pelos polícias propostos. Esta listagem deverá, no mínimo,

indicar quem se propõe para presidente da direção, presidente-adjunto, vice-presidentes, tesoureiro, polícias que compõem a mesa da assembleia-geral e policias que compõem o conselho fiscal.

3- As listas serão apresentadas até ao 10.º dia útil após a marcação da data para o ato eleitoral, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

4- A direção em funções apresentará, obrigatoriamente, uma lista proposta pelo presidente da direção em funções, aprovada em comissão diretiva por maioria absoluta, que pode ser retirada se existirem outras listas concorrentes e assim for decidido pela comissão diretiva, também por maioria absoluta.

5- A candidatura apresentada pela direção em funções (de acordo com o número 4 do presente artigo), não necessita de cumprir com o descrito no número 1 do presente artigo, bastando cumprir com o descrito no número 2 do presente artigo.

6- Da lista apresentada obrigatoriamente pela direção em funções, devem fazer parte pelo menos os elementos da comissão diretiva que cessam funções, mesmo que em cargos diferentes, salvo recusa efetuada pelo próprio por qualquer meio idóneo. O presidente da direção em funções, será o responsável pela apresentação da listagem completa da nova direção que se propõe a eleições, sendo substituído para este efeito, em caso de indisponibilidade do próprio, de acordo com ordenação dos primeiros cinco dirigentes da direção em funções.

7- O presidente da mesa da assembleia geral eleitoral providenciará, dentro dos cinco dias úteis posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas aceites, a sua afixação na sede do sindicato e nas instalações das distritais.

Artigo 51.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de quatro associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo constituída pelos polícias que compõem a mesa da assembleia geral e um elemento de cada lista candidata, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral que em caso de empate, terá voto de qualidade nas matérias em que tenha de decidir.

2- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 52.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, nos oito dias seguintes ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas;

b) Deliberar, no prazo de sessenta e duas horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao(s) representante(s) da(s) lista(s) em que sejam verificadas irregularidades, para que estes procedam às correções devidas no prazo máximo de sessenta e duas horas a contar da data da comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido na alínea anterior, à aceitação ou recusa das listas definitivas e sua comunicação;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 53.º

Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a mesa da assembleia geral, no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 54.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 16.º dia após o dia da marcação da data do ato eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- O sindicato deve assegurar a utilização dos seus serviços de forma igual e equitativa a todas as listas candidatas.

Artigo 55.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O voto seja assinalado em impresso próprio, onde constem todas as listas concorrentes e depois de dobrado em quatro, inserido em subscrito fechado;

b) Os subscritos a que se refere a alínea anterior devem ser inseridos dentro de outro subscrito, juntamente com carta onde conste em letra legível, nome completo, número matrícula policial, número de sócio e assinatura do sócio;

c) Os subscritos devem ser enviados para a sede do SPP/PSP, dirigidos ao presidente da assembleia eleitoral e só serão considerados os que chegarem até ao dia/hora do fecho das urnas.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 56.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais serão eleitos por voto direto efetuado pelo presidente, presidente-adjunto e vice-presidente da zona e coordenador distrital (se houver), devendo ser eleitos em todos os locais considerados necessários. A sua nomeação formal é efetuada pelo presidente da direção ou pelo dirigente que este indique.

2- Poderá o presidente da direção autorizar, excecionalmente, a eleição por voto direto dos associados da respetiva unidade orgânica.

3- Todos os interessados em serem delegados, poderão manifestar o seu interesse por escrito para o e-mail institucional do SPP, dirigido ao presidente da direção.

4- Tendo em atenção o melhor interesse do sindicato, os delegados sindicais poderão a qualquer momento ser destituídos pelo presidente da direção, ouvido o vice-presidente da zona ou respetivo coordenador distrital (nos casos em que este exista).

5- No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

Artigo 57.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com os corpos gerentes do sindicato.

Artigo 58.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre sindicato e sócios, designadamente:

a) Defender os interesses dos associados nos respetivos locais de trabalho;

b) Distribuir informação sobre a atividade sindical do SPP/PSP;

c) Participar nas reuniões e iniciativas para que forem convocados;

d) Incentivar a filiação de polícias no SPP/PSP;

e) Informar o coordenador distrital, vice-presidente da sua zona ou presidente-adjunto e presidente da direção, qualquer situação que afete os polícias em geral e os associados em particular;
f) Defender assertivamente o SPP/PSP e os seus associados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 59.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 60.º

Receitas e património

1- São receitas do sindicato:
a) O produto das joias e das quotas;
b) As doações ou legados;
c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente possam ser atribuídos ao sindicato.
2- Os valores serão depositados em instituição bancária em conta aberta para esse efeito, cujo titular é o sindicato.
3- Todos os documentos de cariz financeiro ou contabilístico, que requeiram assinatura, serão obrigatoriamente assinados pelo tesoureiro e pelo presidente ou na impossibilidade deste, pelo presidente-adjunto.
4- O acesso aos códigos dos cartões de débito e crédito, e dos acessos bancários/contas online, serão do exclusivo conhecimento do tesoureiro e do presidente, bem como a utilização desses cartões e dessas contas online, e estes devem diligenciar pela sua boa utilização, devendo esta ser sempre justificada para efeitos contabilísticos e de gestão financeira.
5- Em casos excecionais, podem ser disponibilizadas verbas as distritais, ficando a sua boa utilização sob a responsabilidade do vice-presidente da área ou respetivo coordenador, devendo ser justificadas ao tesoureiro através da apresentação de relatório respetivo, devidamente assinado, anexando os documentos de despesas e receitas, quando existam.
6- O património do SPP/PSP é composto por todos os bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.
7- Em caso algum pode o património do sindicato ser dividido ou partilhado.

Artigo 61.º

Despesas

As despesas do sindicato são as devidamente aprovadas em assembleia geral, que constam do projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela comissão diretiva, assim como todas as que sendo urgentes e indispensáveis à realização dos fins do sindicato e da atividade sindical, sejam devidamente fundamentadas e, mesmo que posteriormente, aprovadas em comissão diretiva.

Artigo 62.º

Vinculação

1- Ao nível da atividade sindical, documentos contratuais e gestão interna/externa, o SPP/PSP vincula-se desde que os documentos sejam assinados pelo presidente da direção e/ou pelo(s) dirigente(s)/delegado(s) que este incumbir, por escrito.
2- Os documentos referentes aos meios financeiros e contabilísticos deverão ser obrigatoriamente assinados pelo presidente da direção e tesoureiro ou por quem, de acordo com disposições estatutárias, os substituam.

3- Sempre que o presidente da direção e/ou tesoureiro forem temporariamente substituídos, a seu pedido, estes deverão emitir documento devidamente assinado, onde conste o nome completo, data de nascimento e contribuinte de quem o(s) substitui(em) e a data de início e de fim da referida substituição. Os elementos que neste caso exerçam a(s) referida(s) função(ões), enquanto as exerçam, terão acesso aos meios financeiros necessários (nomeadamente acesso a contas bancárias) para cumprir com as obrigações financeiras do SPP/PSP.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 63.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por voto direto como determinado no número 5 do artigo 26.º

Artigo 64.º

Divulgação

O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e nas instalações das delegações distritais, devendo ser garantida que essa informação estará disponível para os sócios que assim o pretendam, pelo menos com dez dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção SPP/PSP

Artigo 65.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SPP/PSP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da comissão diretiva votada por maioria absoluta. Os associados SPP/PSP terão prioridade na aquisição de qualquer património ou bem que seja pertença deste sindicato, desde que por decisão de assembleia geral, seja para vender.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 66.º

Corpos gerentes e duração de mandatos

O mandato dos atuais corpos gerentes é de 4 anos, contados desde da data sua eleição, devendo assim ser realizadas eleições findo esse período.

Artigo 67.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade do SPP/PSP, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será discutida e aprovada de acordo com a alínea *m)* do artigo 35.º

Artigo 68.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor destes estatutos, os anteriores estatutos do SPP/PSP ficam revogados.

Artigo 69.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor logo após a sua aprovação em assembleia geral convocada para o efeito.

Registado em 14 de março de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Júlia Margarida Coutinho de Azevedo.

Vice-presidentes:

Rosa Maria Silva Carneiro de Sá.
Ana Paula de Sousa Rodrigues Vilas.

Secretárias:

Mónica Isabel Neves de Oliveira.
Sara Isabel de Sousa Rodrigues Samagaio Faria.

Tesoureira:

Cláudia dos Santos Braz.

Diretores regionais:

Luís Filipe Matos Marques dos Santos.
Maria de Lurdes Chaveiro Raminhos.
Sandra Maria da Silva Nogueira.
Vânia Lima Neves.
Nuno José Oliveira Rodrigues Dias.

Vogais:

Adelaide Margarida Ferreira Pereira Gameiro.
Adelina Maria de Oliveira Gomes.
Afonso Henrique Nunes Alves.
Albertina Maria Carvalho de Sousa Pereira.
Alda Maria Pires Teles.
Alda Maria Tinoco Magalhães Ramalho.
Alexandra Maria Franco Côrte-Real.
Alice Maria Teixeira Martins Ginjinha.
Almerinda da Silva Oliveira.
Ana Catarina Ramos do Canto.
Ana Cláudia Soares da Costa Nunes Teles.
Ana Cristina Martins Gonçalves.

Ana Margarida da Costa e Silva Moreira.
Ana Margarida Gonçalves de Maia Lemos.
Ana Paula Antunes Alves.
Ana Paula Vieira Babo Taveira Santos.
Ana Rita Machado Pinto Leite.
Ana Rita Sampaio da Ponte.
Anabela Gomes Faria Fernandes.
Andreia de Fátima da Siva Barros.
Angelina Maria Matos Antunes.
António Fernando Alface Gonçalves.
António Jorge Batalha dos Santos Gonçalves.
António Jorge da Costa Pinheiro.
António José Medeiros Moreno.
António Renato Sampaio Moreira.
Artur Jorge Matos de Oliveira.
Beatriz Maria da Rocha Fernandes Domingos.
Bruno Cesar Loureiro Cerqueira.
Carla Amélia Rocha Soares.
Carla Marisa Pires Pais.
Carla Sofia Bolhão Figueiredo Dias.
Carla Sofia Nunes Alves.
Carlos Jorge Castro Alves.
Carlos Manuel Pinto Rodrigues.
Carlos Ricardo Macedo Rebelo.
Catarina Crespo de Abreu.
Catarina Oliveira de Sousa Ferreira.
Cecília Maria Oliveira Gonçalves Torres.
Célia Cristina Maia Menezes e Castro.
Célia Margarida Martins Gomes.
Celina Rodrigues Miranda.
Cláudia Sofia Rodrigues Costa.
Cristiana Pinto de Oliveira.
Cristina Margarida Dias Lucas Vigário.
Cristina Maria de Lurdes Ribeiro Abreu.
Cristina Maria Vaz Simões.
David Alexandre Correia de Barros Magalhães.
Deolinda Fernanda Pereira dos Reis.
Dora Maria Reis Amador.
Dora Maria Valente Caldeira.
Edite Manuela Coelho Pinto Duarte.
Eduarda Juliana Pereira de Sousa Fontes de Magalhães Cardoso.
Elisabete Carolina Lopes Vaz.
Elisabete de Jesus Valdeira.
Elisabete Fontes Vieira Azevedo.
Elmira Maria Gomes Lourenço de Giorgi Cunha.
Elsa Maria Dias de Carvalho Curado.
Elsa Maria Vila do Nascimento.
Elsa Susana da Siva Forte.
Emília Maria Martins Cardoso Paulino.
Estevão Marcos dos Santos lima Guerra Liberal.
Eunice Raquel Andrade Aguiar da Canha Figueiroa.
Fátima Barbosa e Souza.
Fátima da Conceição Lourenço Fonseca.
Fernanda Margarida Monteiro Silva Ferreira Bastos Leite.
Fernanda Maria Fernandes Pinto.
Fernanda Maria Rodrigues da Silva Macedo.

Fernando António Ferreira Carneiro.
Fernando Fornelos Pereira da Cruz.
Fernando Gonçalo Gonçalves de Moura.
Fernando Monteiro Gonçalves.
Fernando Vítor da Luz Baptista.
Filipe Caldeira Ildefonso.
Filomena Maria Jesuíno Ribeiro.
Filomena Maria Morais e Sousa.
Florência Sofia Cardoso Aires.
Francisco José de Abreu Parente da Cruz.
Francisco José Fernandes Pinto de Matos.
Graça Alexandra de Oliveira Simões.
Hélder Bruno Ferreira Lopes.
Henrique Manuel Mirra Leal.
Hernâni Barbosa da Cunha Costa.
Horácio Fernandes Duarte.
Ilidia Franco Pedro Janela.
Inês Maria dos Santos de Freitas Confraria Leite.
Isabel de Fátima Dantas Rodrigues Sá.
Isabel Maria da Conceição Lopes Raposo.
Joana Maria Rato Leite Pereira Coutinho.
Joana Marisa Oliveira Patrão.
João Alberto Pereira Martins Amaro.
João António de Matos Soares Fernandes.
João Ferrer Meira da Silva.
João Eduardo Enes Soares.
João Mário Algarvio Dias Henriques.
João Sérgio de Sousa Marinho.
Joaquim Amorim Costa Silva.
Jorge Manuel Reis Capela.
Jorge Manuel Saraiva Resende.
José Acácio Pereira machado.
José Carlos Miranda Grilo de Sousa.
José Eduardo Fernandes da Cunha.
José Filipe Correia Esteves.
José Ilídio da Silva Torres.
José Manuel Afonso Vaz.
José Maria da Cunha Martins de Abreu.
José Miguel Azevedo Belinho.
José Moreira Oliveira.
Júlia Maria Farto Moreno.
Lara Raquel da Cunha Moreira.
Lina Maria Paulino Franco Lopes.
Lourival Ribeiro Pereira da Costa.
Ludovina Maria Alves Vieira Trincão.
Luís Jorge Oliveira da Costa.
Luís José Ribeiro Veloso.
Luís Manuel Abreu Paulo.
Luís Manuel Alves Costa.
Luís Manuel Ferreira Félix Ribeiro.
Luísa Maria Dias Domingues.
Luísa Maria Silva Matos.
Manuel António Alves Leitão.
Manuel Querubim Oliveira Barros.
Manuela Perpétua Loureiro Ferreira.
Margarida Isabel Júlio Ferreira.

Margarida Maria Casa Nova Rodrigues.
Margarida Maria Cunha Rodrigues.
Maria Amélia Machado Rua.
Maria Angelina Brás de Castro Fernandes Brandão.
Maria Antónia das Neves Lopes Oliveira.
Maria Armandina Borges Pereira Vieira.
Maria Beatriz Ribeiro Fontinhas.
Maria da Conceição Atanásio Alves.
Maria da Graça Gonçalves Afonso.
Maria da Graça Moura Marques Pereira.
Maria de Fátima Campos Nunes.
Maria de Fátima Chaves Vieira.
Maria de Fátima Cordeiro Bonito.
Maria de Fátima Santos Marques Guimarães.
Maria de Fátima Neves Vasconcelos Dias.
Maria de Fátima Teixeira Nunes Melo.
Maria do Céu Costa Almeida.
Maria do Céu Ferreira Vieira.
Maria do Céu Pires Campino Ramalheiro.
Maria do Céu Santos Carvalho.
Maria Eugénia Dias da Costa Andrade Cardoso.
Maria Helena Vieira Morcela Martins.
Maria João Feio de Lira Fernandes.
Maria José Araújo Morais Couto.
Maria José da Siva Sousa.
Maria Leonor Pessanha Moreira de Figueiredo.
Maria Luísa da Cunha Ribeiro Mendes.
Maria Margarida da Cruz Lima do Nascimento.
Maria Margarida da Rocha Barbosa.
Maria Natália Dias Simões Pimpão.
Maria Natividade Brochado Pinto.
Maria Otília Campos Martins.
Maria Quitéria Almeida Martins de Oliveira.
Maria Regina Ferreira Cabedal.
Maria Rosa Andrade Basílio da Silva.
Maria Rosária Ferreira Silva Carrilho.
Maria Teresa Rodrigues Palma da Silva.
Mariana Luísa Ferreira de Sousa.
Marisa Cristina Gonçalves Gomes.
Marisa Raquel Pereira Moreira.
Marta Isabel Carneiro Gonçalves.
Marta Mirra Leal.
Mónica Cristiana Castro de Sousa Pinto.
Mónica Gabriela Machado Outeiro.
Monica Patrícia da Silva Costa.
Natércia de Jesus Rodrigues Pereira.
Nélia Cristina Rodrigues Rei.
Nelson Duarte Moreira da Cunha Lima.
Nelson José Borges Mangana.
Nuno José de Oliveira Rodrigues Dias.
Nuno Manuel Ferreira Delgado.
Olga Alexandra Oliveira da Silva Lourenço.
Olga Assunção Gonçalves dos Santos.
Olinda Maria Moreira Guedes e Castro.
Olivário Ferreira Sanches.
Orlando Marcos Alves Miranda.

Patrícia Dolores Pinho de Sousa.
Patrícia Raquel Teixeira Ramos.
Paula Alexandra da Silva Torres.
Paula Cristina dos Santos Campos.
Paula Jesus Viegas Mata.
Paula Sofia Marques de Carvalho Correia.
Paulo de Oliveira Ribeiro.
Paulo Jorge Lopes dos Santos.
Paulo Jorge Salgado Cortez.
Paulo Manuel de Carvalho Lima.
Paulo Manuel Rego Dias Martins.
Paulo Jorge Fernandes Barreira.
Pedro Miguel Lima Meira.
Raquel Sofia Campos Ribeiro.
Renata Paula Sousa Louro da Cruz.
Renato Alberto Moreira Machado.
Ricardo Jorge Neves Gomes.
Ricardo Manuel de Oliveira Lopes.
Rita Cristina Boavista Pinheiro Coelho Santos.
Roberto Luciano Ferreira Lopes.
Rolando Freitas.
Rosa Maria Mendes de Almeida Patarata.
Rosa Maria Pinto Viana.
Rosa Maria Rodrigues Pereira do Vale.
Rosa Maria Teixeira Henriques.
Rui Jorge Silva Costa e Sá.
Rui Manuel Farrajão Silva.
Rui Pedro de Jesus Pedroso.
Rute Isabel Inocentes Eiras.
Rute Paula Rodrigues Sobral.
Salete da Conceição Martins.
Sandra Adelaide Sousa Carvalho.
Sandra Cristina Lucas Veiga.
Sandra Cristina Mota da Rocha.
Sandra Margarida Morais de Lemos Esteves.
Sandra Marina Pereira Borges.
Sílvia Maria Ferreira Cabedal.
Sílvia Maria Martins Moreira.
Sílvia Maria Pereira Borges.
Sofia Andreia Palha de Moura.
Sónia Cristina Pereira Henriques.
Sónia Manuela Ermida Vinha Barreto.
Susana Alexandra Vilar Oliveira.
Susana Augusta Gomes Bráz.
Susana Margarida Vargas Duarte.
Susana Maria Oliveira da Costa Fonseca.
Susana Maria Pereira Tavares Junqueira.
Suzana Maria da Fonseca Cerqueira.
Tânia Marisa dos Santos Rodrigues.
Tânia Neto.
Teresa da Conceição Mendes de Castro.
Teresa de Fátima Dias Lourenço.
Teresa Emília Lopes Duarte.
Teresa Isabel de Almeida Filipe.
Teresa Maria Ferreira dos Reis Martins.
Tito Joel Regueira Gomes.

Valdemar Luís Quesado Gigante.
Vânia Alexandra Alves Rodrigues.
Vera Cristina Lopes Silva Escaleira.
Vera Diana Barreiro da Cruz.
Vítor Manuel Gomes dos Santos.
Vítor Nuno do Vale Macedo.

Suplentes:

Ana Paula do Nascimento Cruz.
Açucena Assunção Chardo Pinto.
Beatriz Amélia Sequeira Choupina.
Carla Adelaide Vieira Peixoto Alves.
Carla Luzio Monteiro.
Filipa Cristina de Brito Pais.
Joana Leonor Fernandes Teixeira.
João Paulo da Silva Miguel.
José Alberto da Eira Correia.
José Manuel Moreno Branco.
José Miguel Costa e Sousa.
Luís Filipe da Costa Pinheiro da Rocha.
Maria Antonieta Teixeira dos Santos Gomes Lopes.
Maria Manuela Ramos Maçano.
Mónica Alexandra Gonçalves Fernandes Vasconcelos.
Nuno Manuel Leite e Silva Torrinhas Amaro.
Orlanda Maria e Silva Lopes da Tocha Pereira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Profissionais de Inspecção Tributária e Aduaneira - APIT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Nuno Filipe da Silva Barroso.
Vice-presidente - Área aduaneira: Fernando Jorge Costa Ramos.
Vice-presidente - Área tributária: Alexandra Maria Candeias Batista.
Primeiro-secretário - Sandro Ricardo Curvo Semedo Maia Leão.
Segundo-secretário - Belchior Alípio Fernandes de Sousa
Terceira-secretária - Hermínia de Lurdes Silva Cardoso.
Tesoureira - Maria Manuela Pinto Mansilha Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção da Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA com inexatidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 477, onde se lê:

«… Secretário-geral - José António Simões.

Vice-secretários-gerais:

André Manuel Ribeiro Silva.
João Paulo Costa Moreira.
Rui Miguel Rodrigues Rolhas.
Paulo Jorge Garcia Lages.
Manuel António Costa Cruz.
Paulo Jorge Lopes Miguel.
Sónia Isabel Brito Rodrigues.
Manuel António Pinto Cerqueira.
Valéria Martins Almeida.
Gualter Vieira da Silva.
Fernando Jorge Zorro Benvindo.
António Alberto Palolo Sarmento.
Ana Sofia Ralo Alípio.
David Pires Fernandes.
Nuno Filipe Catim Rebelo.
Isaac Jorge Pinto Sá.
Otília Jordão Tomé.
Alberto Simões»

Deve ler-se:

«…Secretário-geral - José António Simões.

Vice-secretários-gerais:

André Manuel Ribeiro Silva.
Mário Gaspar Valério.
João Paulo Costa Moreira.
Rui Miguel Rodrigues Rolhas.

António José Gonçalves Costa.
Paulo Jorge Garcia Lages.
Manuel António Costa Cruz.
Paulo Jorge Lopes Miguel.
Sónia Isabel Brito Rodrigues.
Manuel António Pinto Cerqueira.
Valéria Martins Almeida.
Daniel Ricardo Lopes da Cova Batista.
Gualter Vieira da Silva.
Fernando Jorge Zorro Benvindo.
António Alberto Palolo Sarmento.
Ana Sofia Ralo Alípio.
David Pires Fernandes.
Nuno Filipe Catim Rebelo.
Isaac Jorge Pinto Sá.
Otília Jordão Tomé.
Alberto Simões.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação de Transportes de Mercadorias - ATM - Cancelamento

Por sentença proferida em 12 de janeiro de 2024, transitada em julgado em 26 de fevereiro de 2024, no âmbito do Processo n.º 2825/23.0T8LRA, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Leiria - Juízo do Trabalho de Leiria - Juiz 2, movido pelo Ministério Público contra a Associação de Transportes de Mercadorias - ATM, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, 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 22 de junho 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 da Associação de Transportes de Mercadorias - ATM, efetuado em 25 de janeiro de 1982 com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AES - Associação de Empresas de Segurança - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Rogério Paulo Castanho Alves, em nome individual.

Vice-presidente - O representante da PROSEGUR - Companhia de Segurança, L.da, Gonçalo Alexandre Vilares Morgado Rodrigues de Castro.

Vice-presidente - A representante da TRABLISA ESEGUR - Serviços de Segurança SA, Júlio Javier Sanchez de la Sem.

Vice-presidente - O representante da SECURITAS - Serviços e Tecnologias de Segurança SA, Rui Jorge da Silva Araújo.

Vice-presidente - O representante da STRONG CHARON, Soluções de Segurança SA, Raúl Gaudêncio Franco Martins Leitão.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação da Hotelaria de Portugal - AHP - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação da Hotelaria de Portugal - AHP, eleitos em 20 de abril de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente:

Vila Galé Sociedade de Empreendimentos Turísticos, SA, representada por Dr. Gonçalo Nuno Stoffel Rebelo de Almeida é substituída por Hoti Star Portugal, SA, representada por Dr. Miguel Marques Caldeira Proença.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleita em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, 22 de outubro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Europcar Internacional - Aluguer de Automóveis, SA, representada por Paulo Sérgio de Carvalho Pinto, passa a ser representada por Isabel Maria Aurélio Pires Martinez.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos, eleitos em 14 de dezembro de 2022 para mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - Synlabhealth Algarve, SA, representada por Nuno Saraiva passa a ser representada por Pedro Nuno Barbosa de Oliveira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Coca-Cola Europacific Partners Portugal, Unipessoal L.da (anteriormente denominada REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, Unipessoal L.da) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Sérgio M. Narciso Martins.
Carlos Saul R. M. Gonçalves.
Luís Manuel R. Ferreira.
Luís J. A. Rodrigues.
Paulo Sérgio N. Coelho.

Suplentes:

Alberto Hopermam A. Major.
Ana M. S. C. Cardoso Rocha.
Liliana A. Gomes Vieira.

Registado em 12 de março de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Universidade de Aveiro - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

David Morim Furtado.
Marta Maria da Costa Teixeira.
Gonçalo Nuno Godinho Caeiro Ramalho.
Jorge Humberto da Silva Monteiro.
Lucinda Maria de Sousa Figueiredo Dias Ferreira.
Rogério Figueiredo Cardoso.
Inês Manuela do Vale Santana.
Sara Raquel Lopes Garcia.
Patrícia Raquel Marques Monteiro Malta.

Suplentes:

Nuno Manuel de Almeida Gomes.
Chantal do Nascimento Pedro Teixeira.
Celso Filipe Bastos Assunção.
Ângelo Eduardo Rodrigues Ferreira.
Celme Cristina de Jesus Tavares.

Registado em 19 de março de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Fundação Casa da Música - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 15 de março de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Fundação Casa da Música.

«Nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculo, do Audiovisual e dos Músicos (CENA-STE) convoca a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Fundação Casa da Música para o dia 18 de junho 2024, terça-feira, entre as 10h00 e as 17h00, a realiza-se em sala a designar nas instalações da fundação.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Europastry Portugal, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Europastry Portugal, SA:

«Nos termos do artigo 27.º, número 2 e para os efeitos no disposto no artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pelo presente informar que pretendemos promover o acto eleitoral dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiéne e saúde no trabalho, no próximo dia 5 de junho de 2024, pelo que recolhemos as assinaturas necessárias à mesma com vista ao seu envio para os organismos competentes do ministério responsável pela área laboral, com a devida antecedência para que os mesmos procedam de imediato à publicação obrigatória da comunicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos termos do disposto do artigo 28.º, número 1, alínea *a)* da mesma lei.»

(Seguem as assinaturas de 64 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.da, realizada em 16 de fevereiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2023.

Efetivos:

Vitor Manuel Barroqueira Bragança.
André Nunes Carvalho dos Santos.
Sara Cristina de Araújo Melo.
Bruno Miguel Silva Semeano.

Suplentes:

Daniel Cardoso Bernardino.
Leandro Alexandre Marques Santos.
Bruno Alexandre Zagal Quaresma Simões.
Valdemar José Cristóvão Palmela.

Registado em 19 março de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 165 do livro n.º 1.