PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro - Revisão global

#### Cláusula prévia

O presente contrato coletivo de trabalho constitui para o SITCES a primeira convenção celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, outorgantes no âmbito do presente setor de actividade. Relativamente ao SITESE, o presente CCT revoga e substitui integralmente a anterior convenção colectiva de trabalho celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019.

CAPÍTULO I

#### Área e âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se:

*a)* Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que desenvolvem a atividade de comércio retalhista e ou prestação de serviços no distrito do Porto, inscritas nas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço, inscritos nos sindicatos outorgantes;

*b)* Às entidades empregadoras que se dediquem às atividades de exportador, importador armazenista,vendedor ambulante, feirante e agente comercial inscritas nas associações empregadoras outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço, desde que para o respetivo sector de atividade comercial não existam associações ou convenções específicas;

*c)* Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que exerçam a atividade de relojoaria/reparação e comércio de ourivesaria e relojoaria nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu representados pelas associações empregadoras outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes;

*d)* Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades empregadoras que se dediquem à exploração da venda automática e de venda ao consumidor final através de catálogo, por correspondência ou ao domicílio, *telemarketing* e *internet* e os trabalhadores ao seu serviço;

*e)* Às relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre entidades empregadoras e respetivos trabalhadores ao seu serviço, que se dediquem à reprodução de documentos, por meios mecânicos, eletrónicos, digitais e laser (fotocópias e outros), reparação, molduras e consertos de calçado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se abrangidas, designadamente e sem carácter taxativo, as atividades económicas correspondentes ao seguinte código da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas - Revisão 4 (CAE Rev. 4):

*a)* Comércio a retalho, CAE 47 - Comércio a retalho (exceto veículos automóveis e motociclos), CAE 47761 - Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes;

*b)* Serviços e atividades conexas, CAE 52 - Armazenagem e atividades auxiliares dos transportes, CAE 73 - Publicidade, estudos de mercado e *marketing* (inclui *telemarketing*), CAE 82 - Atividades administrativas e de apoio às empresas;

*c)* Comércio à distância CAE 47910 - Comércio a retalho por correspondência ou via *internet*;
*d)* Salões de cabeleireiro e estética CAE 96210 e CAE 96220 - Institutos de beleza;
*e)* Agências funerárias CAE 96300 - Atividades funerárias e conexas;
*f)* Restauração e similares CAE 56;
*g)* Relojoaria e ourivesaria CAE 47770 - Comércio a retalho de relógios e artigos de ourivesaria e joalharia, e CAE 95250 - Reparação de relógios e artigos de joalharia.

3- A indicação dos códigos CAE tem natureza meramente exemplificativa, não restringindo o âmbito de aplicação do presente contrato às atividades nele expressamente referidas, desde que enquadráveis nos setores identificados no número 1.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer, em conjunto, à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão por Portaria, a todas as empresas e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes que, exerçam actividade no âmbito do presente contrato.

Cláusula 2.ª

**Entrada em vigor**

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e restante matéria com incidência pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 3.ª

**Vigência e denúncia**

1- O prazo de vigência será, nos termos da lei, de 24 meses, renovável por iguais e sucessivos períodos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer uma das partes com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada da proposta de alteração e devida fundamentação.

3- A presente convenção manter-se-á em vigor até que cessem os seus efeitos, decorridos os prazos previstos na lei.

## CAPÍTULO II

## Livre exercício do direito sindical na empresa

Cláusula 4.ª

**Princípios gerais**

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

Cláusula 5.ª

**Reuniões fora do horário normal**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 6.ª

**Reuniões durante o horário normal**

1- Com ressalva do disposto na última parte 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.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 7.ª

**Comunicação das reuniões**

1- Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aostrabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora a que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 8.ª

**Delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais**

1- Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídosneste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

Cláusula 9.ª

**Local para o exercício das funções dos delegados sindicais**

1- Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores 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, ou na sua proximidade e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 10.ª

**Afixação e distribuição de documentos**

Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 11.ª

**Créditos dos membros da direção e dos delegados sindicais**

1- Cada membro da direção nacional ou regional respetiva dos sindicatos outorgantes, dispõe para o exercício das suas funções, de um crédito de 5 dias por mês.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suasfunções, de um crédito de 15 horas por mês.

3- O crédito de horas atribuído nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os dirigentes e os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar por escrito, a entidade empregadora com a antecedência mínimade um dia, sempre que possível.

Cláusula 12.ª

**Número máximo de delegados sindicais com direito a créditos**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

*b)* Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

*c)* Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

*d)* Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
*e)* Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
*f)* Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultantes da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando *n* o número de trabalhadores.
2- O resultado apurado nos termos da alínea *e)* do número anterior é sempre arredondando para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 13.ª

**Identificação dos delegados sindicais**

1- O sindicato comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 14.ª

**Transferência de delegados sindicais**

Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento do sindicato respetivo.

Cláusula 15.ª

**Despedimento de delegados sindicais**

1- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais, ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.
2- Não havendo justa causa de despedimento, o delegado sindical será reintegrado na empresa, caso não opte pela indemnização pela antiguidade, correspondendo a 60 dias de retribuição base por cada ano ou fração de antiguidade.

## CAPÍTULO III

## Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 16.ª

**Condições mínimas de admissão**

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho é fixada em 16 anos.
2- O menor com idade inferior a 16 anos, que tenha concluída a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos que consistam em tarefas simples e definidas, que não exijam esforços físicos ou mentais suscetíveis de pôr em risco a integridade física, a saúde e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do menor.
3- As habilitações referidas nos números anteriores, não serão exigíveis aos profissionais que à data da entrada em vigor da presente convenção desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias profissionais nela previstas.

Cláusula 17.ª

**Quadros de pessoal**

1- As entidades patronais obrigam-se a enviar até 30 de novembro de cada ano os quadros de pessoal, devidamente preenchidos ao ministério competente.
*a)* Original e cópia à delegação do ministério responsável pela área laboral;
*b)* Cópias às entidades representativas dos empregadores e às entidades representativas dos trabalhadores, com assento no Conselho Económico e Social.

2- Na data do envio, o empregador afixa, por forma visível, cópia do mapa apresentado, incluindo os casos de retificação ou substituição, ou disponibiliza a consulta, no caso de apresentação por meio informático, nos locais de trabalho, durante um período de 45 dias, a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, diretamente ou através do respetivo sindicato, das irregularidades detetadas.

3- Desses quadros constarão obrigatoriamente:

*a)* Nome, morada e número de contribuinte da empresa;

*b)* Nome do trabalhador;

*c)* Profissão, categoria e classe;

*d)* Número de beneficiário da Segurança Social;

*e)* Habilitações;

*f)* Número de sócio de sindicato;

*g)* Atividade principal do estabelecimento;

*h)* Remunerações.

2- Constituem infrações pelas entidades patronais os seguintes factos ou omissões:

*a)* A não afixação dos mapas;

*b)* Afixação no local de trabalho de quadro de pessoal diferente do enviado às entidades referidas nas alíneas *a)* e *b)* donúmero 1 desta cláusula;

*c)* Afixação do quadro de pessoal por período inferior a 45 dias;

*d)* Omissão, no preenchimento do quadro, de trabalhadores ao serviço da empresa;

*e)* Omissão de elementos disponíveis que hajam sido solicitados;

*f)* A falta do envio, dos mapas às entidades referidas nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 desta cláusula.

Cláusula 18.ª

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho deverão ser classificados numa das categorias profissionais constantes do presente CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

Cláusula 19.ª

**Promoções obrigatórias**

*A)* Caixeiros, armazéns, escritórios e correlativos:

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro ajudante de 2.º ano e a operador supermercado de 3.ª, respetivamente;

2- Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante de 2.º ano e o operador de supermercado de 3.ª ascenderão a caixeiro de 3.ª e operador supermercado de 2.ª, respetivamente;

3- O caixa loja/balcão de 3.ª, o caixeiro de 3.ª e o operador de supermercado de 2.ª, após três anos de permanência na categoria ascenderão automaticamente a caixa loja/balcão de 2.ª, a caixeiro de 2.ª e operador de supermercado de 1.ª, respetivamente;

4- O caixa loja/balcão de 2.ª, a caixeiro de 2.ª e operador de supermercado de 1.ª, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a caixa balcão de 1.ª, caixeiro de 1.ª e operador especializado, respetivamente;

5- O caixa balcão de 1.ª, caixeiro de 1.ª e operador especializado, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a caixa loja/balcão principal, caixeiro principal e operador principal respetivamente;

6- Após três anos de permanência na categoria de repositor de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de repositor de 2.ª;

7- Após três anos de permanência na categoria de repositor de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de repositor de 1.ª;

8- Após dois anos de permanência na categoria de ajudante de fiel de armazém de 1.º ano, o trabalhador ascenderá à categoria de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano;

9- Após dois anos de permanência na categoria de ajudante de fiel de armazém de 2.º ano, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém de 2.ª;

10- Após três anos de permanência na categoria de fiel de armazém de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém de 1.ª ou conferente;

11- Após três anos de permanência na categoria de fiel de armazém de 1.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de fiel de armazém principal;

12- Os estagiários para assistente administrativo, logo que completem dois anos aquela categoria, ascenderão a assistente administrativo de 3.ª;

13- Após três anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de assistente administrativo de 2.ª;

14- Após três anos de permanência na categoria de assistente administrativo de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de assistente administrativo de 1.ª;

15- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.ª;

16- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.ª,

17- Após três anos de permanência na categoria de cabeleireiros/barbeiros de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de cabeleireiros/barbeiros de 2.ª;

18- Após três anos de permanência na categoria de cabeleireiros/barbeiros de 2.ª, o trabalhador ascenderá a categoria de cabeleireiros /barbeiros de 1.ª;

19- Após três anos de permanência na categoria de manicura/pedicura de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de manicura/pedicura de 2.ª;

20- Após três anos de permanência na categoria de manicura/pedicura de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de manicura/pedicura de 1.ª;

21- O massagista de estética de 3.ª e o esteticista-cosmetologista de 3.ª, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a massagista de estética de 2.ª e esteticista-cosmetologista de 2.ª, respetivamente;

22- O massagista de estética de 2.ª e o esteticista-cosmetologista de 2.ª, após três anos de permanência na respetiva categoria ascenderão automaticamente a massagista de estética de 1.ª e esteticista-cosmetologista de 1.ª, respetivamente;

23- Após três anos de permanência na categoria de operador de lavandaria de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de operador de lavandaria de 2.ª;

24- Após três anos de permanência na categoria de operador de lavandaria de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de operador de lavandaria de 1.ª;

25- Após três anos de permanência na categoria de florista de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de florista de 2.ª;

26- Após três anos de permanência na categoria de florista de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de florista de 1.ª;

27- Após três anos de permanência na categoria de colecionador de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de colecionador de 2.ª;

28- Após três anos de permanência na categoria de colecionador de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de colecionador de 1.ª;

29- Após três anos de permanência na categoria de demonstrador de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de demonstrador de 1.ª;

30- Para os efeitos previstos nos números anteriores ter-se-á obrigatoriamente em conta a antiguidade do trabalhador à data de entrada em vigor da presente convenção.

*B)* Restantes sectores profissionais:

1- O período máximo de tirocínio para os trabalhadores de desenho é de dois anos findos os quais, são os trabalhadores promovidos às respetivas categorias superiores;

2- A costureira, a bordadora e o(a) oficial serão obrigatoriamente promovidos a costureiro(a) especializado(a), bordadora especializada e oficial especializado(a) logo que completem três anos de permanência na categoria;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de afinador de máquinas, canalizador, mecânico de automóveis, montador-ajustador de máquinas, serralheiro mecânico, mecânico de frio ou ar condicionado, serralheiro civil desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

4- A carreira do trabalhador com a profissão pintor, carpinteiro de limpos, mecânico de madeira pedreiro, trolha ou pedreiro de acabamentos, assentador de isolamentos térmicos ou acústicos, assentador de revesti-

mentos e pintor decorador desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

5- Os trabalhadores admitidos com a categoria de ajudante de panificador terão apenas um período de aprendizagem de um ano; findo o período de aprendizagem o trabalhador será obrigatoriamente promovido a panificador de 3.ª, respetivamente;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de panificador e pasteleiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respetivamente;

7- O trabalhador em carnes com a categoria profissional de segundo-oficial será promovido a primeiro-oficial logo que complete quatro anos na categoria;

8- O ajudante será promovido a segundo-oficial logo que complete dois anos de permanência na categoria ou quando completar 18 anos de idade;

9- As restantes categorias profissionais não mencionadas desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª, e constitui requisito da promoção à categoria superior a prestação de três anos de serviço na categoria imediatamente inferior, respectivamente.

*C)* Trabalhadores de hotelaria:

*a)* Sem prejuízo do disposto na alínea *c)*, haverá um período de estágio para as categorias de empregado de mesa, empregado de snack, cozinheiro, despenseiro e controlador de caixa, findo o qual cada trabalhador será promovido ao 1.ºgrau da categoria respetiva;

*b)* O estágio tem uma duração de 12 meses, salvo para os trabalhadores com o curso de reciclagem das escolas hoteleiras terminado com aproveitamento, caso em que o período de estágio findará com a conclusão do curso;

*c)* Ficam dispensados de estágio, ascendendo imediatamente ao 1.º grau da categoria respetiva, os trabalhadores obrigados a uma aprendizagem de seis meses;

*d)* Os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem estãotambém isentos de estágio, ingressando diretamente no 1.º grau da categoria respetiva;

*e)* As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores;

*f)* Em qualquer secção, havendo mais de um candidato,a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade;

*g)* Após três anos de permanência na categoria de cozinheiro de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de cozinheiro de 2.ª;

*h)* Após três anos de permanência na categoria de cozinheiro de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de cozinheiro de 1.ª;

*i)* Após três anos de permanência na categoria de empregado de balcão de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de balcão de 2.ª;

*j)* Após três anos de permanência na categoria de empregado de balcão de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de balcão de 1.ª;

*k)* Após três anos de permanência na categoria de empregado de mesa de 3.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de mesa de 2.ª;

*l)* Após três anos de permanência na categoria de empregado de mesa de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de mesa de 1.ª;

*m)* Após três anos de permanência na categoria de barista de 2.ª, o trabalhador ascenderá à categoria de barista de 1.ª

*D)* Técnicos de computadores:

*a)* Os técnicos estagiários de computadores, após a frequência, com aproveitamento, de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante um período cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses, e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

*b)* Os técnicos auxiliares de computadores, após um período máximo de doze meses de permanência na categoria serão promovidos a técnicos de 1.ª linha;

*c)* Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de suporte de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros das empresas necessitem do provimento desse lugar;

*d)* Poderão ser promovidos a técnicos de sistema de computadores os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

*E)* Técnicos de eletromedicina-eletromecânica/pneumática/material cirúrgico/raios X (parte eletromecânica):

*a)* Os técnicos estagiários, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários a intervenções práticas, durante um período de 12 meses e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

*b)* Os técnicos auxiliares, após um período de 12 meses nacategoria serão promovidos à categoria de técnico do grau III;

*c)* Poderão ser promovidos à categoria de técnicos grau II os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na categoria (sua definição) e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem de provimento desse lugar;

*d)* Poderão ser promovidos a técnicos do grau I, os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido nadefinição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

*F)* Técnicos de eletromedicina/eletrónica médica:

*a)* Os técnicos estagiários de eletromedicina, eletrónica médica, após frequência com aproveitamento de cursos adequados e necessários e intervenções práticas, durante umperíodo cuja duração máxima fica estabelecida em 12 meses,e análise final, serão promovidos a técnicos auxiliares;

*b)* Os técnicos auxiliares (eletrónica médica), após um período máximo de 12 meses de permanência na categoria, serão promovidos a técnicos de eletrónica médica - Grau III;

*c)* Poderão ser promovidos à categoria de técnicos de eletrónica médica - grau II - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e independentemente do tempo de permanência na categoria anterior, desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar;

*d)* Poderão ser promovidos a técnicos de eletrónica-médica - grau I - os profissionais cujas habilitações técnicas satisfaçam o requerido na definição da categoria e desde que os quadros da empresa necessitem do provimento desse lugar.

*G)* Relojoeiros:

1- Os acessos dos técnicos de reparação são assim efetuados:

*a)* Os oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes poderão requerer a qualquer tempo um exame de avaliação de conhecimentos,a fim de ascenderem à classe imediatamente superior, nos termos da alínea *d)*;

*b)* Os trabalhadores que ascenderem à categoria imediatamente superior nos termos da alínea *a)* terão de obrigatoriamente, permanecer nesta categoria durante 12 meses;

*c)* A ascensão à classe imediatamente superior só se verificará quando, prestada a prova de exame;

*d)* O presente regime especial de promoção dos oficiais de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes será aplicável com exclusão de qualqueroutro, nomeadamente o previsto.

2- Os trabalhadores que terminem com aproveitamento cursos de formação profissional, conexos à categoria profissional e de acordo com a tabela de correspondência entre cursos e categorias prevista no anexo VIII a este CCT, promovidos por entidades reconhecidas pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional e cuja duração não seja inferior a duzentas horas, terão direito, uma só vez, a:

*a)* Se a categoria profissional tiver acesso obrigatório, ser promovidos de imediato ao nível imediatamente superior;

*b)* Se a sua categoria profissional não tiver acesso obrigatório, ser de imediato remunerados pelo nível salarial superior.

## CAPÍTULO IV

## Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 20.ª

#### Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

*a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;

*b)* Observar as normas em vigor no que respeita a segurança, saúde e higiene no trabalho;

*c)* Prestar aos sindicatos outorgantes todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o cumprimento deste contrato ou de outros diplomas legais;

*d)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

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

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

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

*h)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

*j)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em contaa proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

*k)* 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;

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

*m)* 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;

*n)* Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

*o)* Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

*p)* Emitir ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o certificado conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador.

Cláusula 21.ª

**Deveres dos trabalhadores**

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 tudoo 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 comele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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

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

*i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde notrabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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

Cláusula 22.ª

**Garantias dos trabalhadores**

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 efetiva do 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, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

*e)* Alterar a categoria profissional do trabalhador para uma categoria inferior, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

*f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho e na lei; ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

*i)* 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 V

## Período experimental

### Cláusula 23.ª

**Período experimental**

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, nos contratos por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

*a)* 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 50 ou menos trabalhadores, 90 dias;

*b)* 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, para os que desempenhem funções de confiança, bem como para os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

*c)* 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- O período experimental nos contratos de trabalho a termo tem a seguinte duração:

*a)* 30 dias para contratos com duração superior a um ano;

*b)* 15 dias para contratos com duração não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- O período experimental confere o direito a proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

## CAPÍTULO VI

## Contratos a termo - Termo resolutivo

### Cláusula 24.ª

**Admissibilidade do contrato**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa as seguintes:

*a)* Substituição direta ou indireta de trabalhador ausenteou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

*b)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação dalicitude do despedimento;

*c)* Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

*d)* Substituição de trabalhador a tempo completo que passea prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

*e)* Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes de natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

*f)* Acréscimo excecional de atividade da empresa;

*g)* Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

*h)* Execução de uma obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas *a)* a *c)* ou *e)* a *h)* do número anterior.

4- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

*a)* Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;

*b)* Contratação de trabalhadores em situação de desemprego de muito longa duração.

Cláusula 25.ª

**Justificação do termo**

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe ao empregador.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual aestipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

Cláusula 26.ª

**Formalidades**

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

*a)* Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

*b)* Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

*c)* Local e período normal de trabalho;

*d)* Data de início do trabalho;

*e)* Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

*f)* Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- Na falta da referência exigida pela alínea *d)* do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3- Para efeitos da alínea *e)* do número 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contratoe de início do trabalho, bem como aquele em que se omitamou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea *e)* do número 1.

Cláusula 27.ª

**Contratos sucessivos**

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou atividade profissional, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto ou atividade, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

*a)* Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a suasubstituição;

*b)* Acréscimos excecionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

*c)* Atividades sazonais.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 28.ª

**Informações**

1- O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e, tratando-se de trabalhador filiado em associação sindical, à respetiva estrutura representativa a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

2- O empregador deve comunicar, trimestralmente, à Inspeção-Geral do Trabalho os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, com a antecedência mínima de cinco dias úteis a contar da data do aviso prévio, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo de licença parental, ou um trabalhador cuidador.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 29.ª

**Preferência na admissão**

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 30.ª

**Igualdade de tratamento**

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas justificarem um tratamento diferenciado.

## CAPÍTULO VII

## Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 31.ª

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de quarenta horas, de segunda-feira a sábado.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

3- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a meio-dia ou dia de descanso semanal complementar, o que pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo,e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso complementar, que devemser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias dedescanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

5- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

Cláusula 32.ª

**Trabalho ao sábado de tarde**

1- Aos trabalhadores admitidos até 15 de agosto de 1998, o horário de trabalho será de 40 horas semanais de segunda a sábado às 13h00.

2- Os trabalhadores admitidos até à data mencionada no número anterior, por acordo escrito livremente celebrado com a entidade patronal, poderão acordar para trabalhar aossábados de tarde.

3- Aos trabalhadores que trabalhem aos sábados de tarde são garantidos os seguintes direitos, sem prejuízo de outros mais favoráveis:

*a)* Gozarão de dois dias de descanso por semana, sendo um deles obrigatoriamente ao domingo e o outro de forma rotativa, entre segunda-feira e sábado;

*b)* Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar poderá ser fixado de forma repartida, por dois meios-dias, sendo um deles fixo.

Cláusula 33.ª

**Horários especiais do comércio**

1- Os trabalhadores do comércio e as empresas interessadas deverão, nos meses de dezembro e da Páscoa, praticar horários especiais.

2- No mês de dezembro:

*a)* Os trabalhadores do comércio deverão prestar trabalho:

– Nas tardes dos sábados do mês de dezembro (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 e as 20h00);

– Nas noites dos cinco dias úteis que antecedem a véspera de Natal (das 21h00 às 24h00).

*b)* O trabalho prestado em dois dos sábados, previstos no número 2 alínea *a) 1)*, será compensado com o encerramento dos estabelecimentos e consequente descanso durante todo o dia de 26 de dezembro do ano em curso e 2 de janeiro do ano seguinte. Se algum destes dias coincidir com dia de descanso obrigatório, a compensação, nos termos previstos, far-se-á no dia útil imediatamente a seguir;

*c)* As tardes dos restantes sábados será paga com a retribuição correspondente a um dia de trabalho ou compensadacom o direito a um dia (por inteiro) de descanso a gozar no mês de janeiro do ano seguinte;

*d)* O trabalho prestado em cada uma das cinco noites previstas no número 2 da alínea *a)* será remunerado com o valor correspondente a um dia normal de trabalho ou compensado com o direito a um dia (por inteiro) de descanso, a gozarno mês de janeiro do ano seguinte;

*e)* As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde, nem aos trabalhadores cujo período normal de trabalho se estenda para além das 21h00.

3- No mês da Páscoa:

*a)* Aos trabalhadores do comércio é exigível trabalhar na Sexta-Feira Santa e no sábado que antecede o Domingo de Páscoa (em períodos de 4 horas a fixar entre as 14h00 às 20h00);

*b)* O trabalho prestado na Sexta-Feira Santa será compensado com o encerramento e consequente descanso para os trabalhadores, durante todo o dia, na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

*c)* O trabalho prestado no sábado será compensado com um dia completo de descanso num dos dias úteis de semana imediatamente a seguir ao Domingo de Páscoa;

*d)* O dia de descanso referido na alínea anterior será estabelecido por acordo a celebrar entre o trabalhador e a entidade empregadora, até 15 dias antes do sábado de Páscoa;

*e)* As compensações previstas na alínea anterior não são atribuídas aos trabalhadores que já estivessem contratualmente obrigados a trabalhar ao sábado de tarde.

Cláusula 34.ª

**Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

Existirá uma tolerância de 15 minutos para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, em que tal tolerância tem carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer 4 horas, ou no termo de cada ano civil podendo o empregador, com o acordo do trabalhador compensá-lo com folgas, em dia a acordar entre ambos.

Cláusula 35.ª

**Alteração do horário de trabalho**

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade, e comunicadas à Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos previstos na legislação aplicável.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de empresas com 10 ou menos trabalhadores.

4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada

em livro próprio coma menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 36.ª

**Redução ou dispensa de intervalos de descanso**

1- O trabalhador pode prestar até cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por determinação do empregador, o intervalo de descanso diário pode ser reduzido até 30 minutos ou ter uma duração superior a duas horas, bem como ser determinada umaoutra frequência e duração de outros intervalos de descanso no período de trabalho diário, desde que:

*a)* Tal seja requerido por escrito e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho;

*b)* Haja concordância dos trabalhadores abrangidos;

*c)* Tal se mostre favorável aos interesses dos trabalhadoresou se justifique pelas condições particulares de trabalho da atividade prestada.

Cláusula 37.ª

**Descanso diário**

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

2- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, 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.

3- A regra constante do número 1 não é aplicável quando os períodos normais de trabalho sejam fracionados ao longo do dia com fundamento nas características da atividade, nomeadamente no caso dos serviços de limpeza.

Cláusula 38.ª

**Condições de isenção do 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 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.

2- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 39.ª

**Efeitos da isenção do horário de trabalho**

1- 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.

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

3- 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 o referido supra sobre o descanso diário.

Cláusula 40.ª

**Retribuição dos trabalhadores isentos do horário de trabalho**

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição especial, a fixar por acordo entre o trabalhador e o empregador.

2- O trabalhador isento de horário nos termos da alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- O trabalhador isento do horário de trabalho nos termos da alínea *b)* do número 1 da cláusula anterior, tem direito a retribuição especial que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 2 horas de trabalho suplementar por semana.

## CAPÍTULO VIII

## Trabalho a tempo parcial

### Cláusula 41.ª

**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita devendo ser assinado por ambas as partes e contera indicação das funções ajustadas, da retribuição e do horáriode trabalho diário e semanal.

3- O trabalhador a tempo parcial beneficia das prestações devidas aos trabalhadores a tempo completo que sejam inerentes à duração do período normal de trabalho destes, na proporção estrita do respetivo período normal de trabalho.

4- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo ou em outro estabelecimento da empresa, prestem idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoria, com a mesma retribuição, a mesma antiguidade e as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

5- Se não existir trabalhador em situação comparável, nos termos do número anterior, considerar-se-á a situação de trabalhador que, no mesmo sector e em empresa de idêntica dimensão, preste idêntico tipo de trabalho ou outro funcionalmente equivalente compreendido na mesma categoriaprofissional, com a mesma retribuição, a mesma antiguidadee as mesmas qualificações técnicas e profissionais.

6- Têm preferência na admissão em regime de tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, as pessoas com deficiência ou doença crónica e os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade empregadora.

8- O trabalhador a tempo parcial não é obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo motivo de força maior.

## CAPÍTULO IX

## Retribuição do trabalho

### Cláusula 42.ª

**Retribuição**

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2- Considera-se retribuição, nos termos da presente convenção, as remunerações a que o trabalhador tem direito.

3- Para todos os efeitos previstos nesta convenção, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

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

em que *RM* corresponde à soma da retribuição pecuniária base e *n* o período normal de trabalho semanal.

3-

*a)* Aos trabalhadores técnicos de vendas, que aufiram retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV do referido anexo;

*b)* Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspetor de vendas que aufiram retribuição mista, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhe sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

*c)* Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de chefe de vendas que aufiram retribuição mista, isto é constituída por parte certa e parte variável a retribuição certaou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexoIII, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível II do referido anexo.

4- Os vendedores que em serviço do empregador, utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 euros do preço de um litro de gasolina sem chumbo 98 por cada quilómetro percorrido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

5- As condições atualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 26,42 euros.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que o empregador assuma diretamente, o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador parauma companhia de seguros, a expensas do empregador.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,00 euros, em numerário ou senha, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que prestem trabalho ao sábado de tarde será pago um subsídio de alimentação de 6,99 euros por cada sábado de trabalho prestado, sem prejuízo de outros valores e regimes mais favoráveis que estejam a ser praticados.

10- O subsídio de refeição referido no número anterior será obrigatoriamente revisto anualmente, aplicando a percentagem média do aumento salarial.

Cláusula 43.ª

**(Remuneração do trabalho nos domingos e feriados)**

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho no domingo e feriados, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

*a)* Trabalho no domingo:

Remuneração horária = (Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52);

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

*b)* Trabalho no feriado:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (Número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2;

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

Cláusula 44.ª

**Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes adiversas categorias**

Quando um trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 45.ª

**Substituições temporárias**

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

2- No caso de a substituição resultar de motivos diferentes dos relativos a impedimento prolongado, por facto não imputável ao trabalhador e durar mais de 12 meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 46.ª

**Deslocações**

1- Entende-se por deslocações em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, e numa distância não superior a 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho. São grandes deslocações todas as outras.

4- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar por cada quilómetro percorrido 0,30 euros do preço de gasolina sem chumbo 98 que vigorar.

5- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada do mesmo.

Cláusula 47.ª

**Pequenas deslocações**

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito, nas pequenas deslocações:

*a)* Ao pagamento das despesas de transporte;

*b)* Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

*c)* Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar.

Cláusula 48.ª

**Grandes deslocações no Continente**

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

*a)* À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;

*b)* A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 2,70 euros quando a ida e o regresso não se verifiquem no mesmo dia;

*c)* Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efetivo de deslocação;

*d)* Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;

*e)* É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas, após o termo da deslocação.

Cláusula 49.ª

**Grandes deslocações fora do Continente**

1- Em todas as deslocações fora do Continente os trabalhadores terão direito a:

*a)* Uma retribuição idêntica à que aufeririam no local de trabalho;

*b)* Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar dadata de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

*c)* Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como extraordinárias as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea *b)* do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir e a deslocação for superior a 3 dias, ser substituída por uma verba fixa diária de 11,25 euros, para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

Cláusula 50.ª

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 do mês de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo deserviço 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.

CAPÍTULO X

## Trabalho suplementar

Cláusula 51.ª

**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

*a)* O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previstono número anterior;

*b)* O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador;

*c)* A tolerância de quinze minutos prevista na lei;

*d)* A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

6- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa oupara a sua viabilidade.

7- O trabalho suplementar previsto no número 4 desta cláusula fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 175 horas, seja qual for a dimensão da empresa.

8- O limite anual de horas de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é de oitenta horas por ano ou o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo emsituação comparável, quando superior, não podendo exceder 115 horas por ano.

Cláusula 52.ª

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a remuneração suplementar, a qual será igual à remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

*a)* 50 % da retribuição na primeira hora;

*b)* 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

3- Desde que o trabalho suplementar termine a horas que não permitam ao trabalhador a utilização de transporte coletivo a entidade patronal fornecerá o transporte até à sua residência ou alojamento ou custeará as despesas respetivas.

4- O presente regime não prejudica regimes mais favoráveis praticados nas empresas.

Cláusula 53.ª

**Livrete de trabalho**

1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão que possuir um livrete de trabalho:

*a)* Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanalou feriados no caso de utilizarem horário móvel;

*b)* Para registo de trabalho suplementar, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo.

3- Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e serão adquiridos no sindicato no distrito local que representa o trabalhador ou a respetiva categoria profissional.

4- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição delivretes, serão suportados pela empresa.

Cláusula 54.ª

**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 60 dias seguintes.

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

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo empregador, dentro do prazo referido no número anterior.

5- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho suplementar prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 2 desta cláusula.

6- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

7- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o número 1 desta cláusula pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 % ou, verificados os pressupostos constantes do número 2 desta cláusula, por um dia de descanso a gozar nos 90 dias seguintes.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um descanso compensatório correspondente a 50 % das horas de trabalho realizado por cada domingo trabalhado.

9- O previsto no ponto 8 não se aplica aos trabalhadores em regime de tempo parcial que só prestem trabalho à sexta, sábado ou domingo.

10- O período de referência para o gozo do previsto no número 8 será de 4 meses.

## CAPÍTULO XI

## Trabalho noturno

Cláusula 55.ª

**Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte e uma horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

## CAPÍTULO XII

## Trabalho por turnos

Cláusula 56.ª

**Trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a umdeterminado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes do decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste contrato.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7- O empregador deve organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho de forma que os trabalhadores por turnos beneficiem de um nível de proteção em matéria de segurança e saúde adequado à natureza do trabalho que exercem.

8- 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.

9- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

## CAPÍTULO XIII

## Local de trabalho

### Cláusula 57.ª

**Noção**

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

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

### Cláusula 58.ª

**Transferência temporária**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas, do trabalhador, impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada por escrito, com 30 dias de antecedência.

### Cláusula 59.ª

**Transferência do trabalhador**

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este se situe num raio máximo de 30 km, inclusive, do anterior local de trabalho, e desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de prejuízo sério, o trabalhador pode rescindir o contrato desde que para tanto prove o prejuízo sério que daí advier.

3- Todo o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade empregadora.

## CAPÍTULO XIV

## Férias, feriados e faltas

### Cláusula 60.ª

**Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da sua retribuição, 22 dias úteis de férias.

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

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

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

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

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

4- Se o trabalhador tiver sido admitido no ano a que as férias dizem respeito, a majoração prevista no número 3, será proporcional ao número de meses de trabalho prestado.

5- Para efeitos do número 3 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6- O direito a férias deve efetivar-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.

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

8- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

9- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 11 e 15 desta cláusula.

10- 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.

11- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

13- 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.

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

15- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, independentemente do seu pagamento.

### Cláusula 61.ª

**Cumulação 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- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 62.ª

**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por um período não superiora 15 dias consecutivos e fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O empregador pode igualmente encerrar, a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 63.ª

**Marcação do período de férias**

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, entre 1 de maio e 31 de outubro, elaborando o respetivo mapa, ouvida a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical.

3- Nas empresas com menos de dez trabalhadores, na falta de acordo quanto à marcação do período de férias, o empregador pode marcá-las entre 1 de março e 30 de novembro.

4- 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.

5- 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.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 64.ª

**Mapa de férias**

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 entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 65.ª

**Alteração ou interrupção do período de férias**

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 62.ª

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os diasde férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 66.ª

**Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos limites do número 2 da cláusula 62.ª

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, podendo o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

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

Cláusula 67.ª

**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador,dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhadoraté ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodosde vencimento posteriores.

Cláusula 68.ª

**Subsídio e retribuição durante as férias**

1- Durante o período de férias, o trabalhador mantém o direito à retribuição que receberia se estivesse efetivamente ao serviço.

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- Para o efeito dos cálculos quer da retribuição do período de férias quer do respetivo subsídio, dos trabalhadores que aufiram retribuição mista, isto é, composta de uma parte fixa e uma parte variável, deverá considerar-se a média da parte variável do trabalho efetivo nos últimos 12 meses acrescida da parte fixa auferida no momento.

4- O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos em que as férias são gozadas de forma interpolada.

5- O aumento da duração das férias em função da assiduidade do trabalhador, não acarreta o aumento do subsídio de férias.

Cláusula 69.ª

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

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses completos de execução do contrato a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril no 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 70.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 respetivo 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- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 71.ª

**Violação do direito de férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 72.ª

**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:
– 1 de Janeiro;
– Terça-Feira de Carnaval;
– 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, 8 e 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado na segunda-feira imediatamente a seguir ao Domingo da Páscoa.

3- Além, dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados o feriado municipal da localidade.

4- 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 trabalhador.

5- São feriados municipais, nos diversos concelhos do distrito do Porto, os seguintes dias:
– Amarante - 8 de Julho;
– Baião - 24 de Agosto;
– Felgueiras - 29 de Junho;
– Gondomar - Segunda-feira seguinte ao primeiro domingo de outubro;
– Lousada - Segunda-feira posterior ao último domingo de julho;
– Maia - Segunda-feira seguinte ao 2.º domingo de julho;
– Marco de Canavezes - 18 de Julho;
– Matosinhos - Terça-feira seguinte ao Domingo de Pentecostes;
– Paços de Ferreira - 6 de Novembro;
– Paredes - Segunda-feira posterior ao terceiro domingo de julho;
– Penafiel - 11 de Novembro;

– Porto - 24 de Junho;
– Póvoa de Varzim - 29 de Junho;
– Santo Tirso - 1 de Julho;
– Valongo - 17 de Agosto;
– Vila do Conde - 24 de Junho;
– Vila Nova de Gaia - 24 de Junho.

Cláusula 73.ª

**Noção de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

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, respetivamente.

Cláusula 74.ª

**Faltas justificadas**

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

*b)* As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:

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

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

*iii)* Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral;

Aplica-se o disposto na alínea *i)* em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

*c)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador não tenha direito ao subsídio da Segurança Social;

*d)* Pelo tempo necessário ao cumprimento de qualquer dever imposto por lei, excetuando o serviço militar, quando incompatível com o horário de trabalho;

*e)* Pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

*f)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente cumprimento de obrigações legais;

*g)* As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

*h)* Por um dia para doação graciosa de sangue, desde que devidamente comprovada;

*i)* As faltas justificadas obrigatoriamente pagas pela entidade empregadora;

*j)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

*k)* As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegados sindicais ou de membros de comissão de trabalhadores, desde que não excedam o regime de créditos estabelecidos neste contrato ou na respetiva legislação.

Cláusula 75.ª

**Comunicação das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica e, no próprio dia que regressa ao serviço, preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação de falta.

Cláusula 76.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 proteção na doença;

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

*c)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

*d)* Se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 77.ª

**Faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição.

2- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

Cláusula 78.ª

**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

Cláusula 79.ª

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- 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 efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 80.ª

**Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador**

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

3- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

5- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, mantém o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas.

Cláusula 81.ª

**Licença sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino oude formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

*a)* Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

*b)* Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;

*c)* Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

*d)* Quando se trate de empresa com menos de dez trabalhadores e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

*e)* Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos duranteo período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2 desta cláusula, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 82.ª

**Efeitos da licença sem retribuição**

1- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

2- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

4- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos parao contrato a termo.

Cláusula 83.ª

**Quotizações sindicais**

Os trabalhadores que por escrito manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao mesmo as quotizações, deduzidas nos salários dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 15 do mês seguinte.

## CAPÍTULO XV

## Proibição de assédio e discriminação e igualdade de género

Cláusula 84.ª

**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

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

3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever, em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, língua, religião, convicções politicas ou ideológicas e filiação sindical.

4- A entidade empregadora tem o dever de diligenciar pelo cumprimento da proibição de assédio e discriminação e de instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

5- No âmbito do procedimento disciplinar, incluindo eventual inquérito prévio, deve ser assegurada e mantida a reserva da privacidade das pessoas envolvidas, de modo a salvaguardar as relações pessoais e o normal desenvolvimento da prestação de trabalho.

6- A realização de falsas denúncias acerca de práticas assediantes ou discriminatórias consubstancia infração disciplinar grave.

Cláusula 85.ª

**Princípio geral**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

2- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

3- Os sistemas de descrição de tarefas e de avaliação de funções ou de desempenho devem assentar em critérios objetivos comuns a homens e mulheres, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo.

4- A entidade patronal deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental.

## CAPÍTULO XVI

## Proteção na parentalidade

Cláusula 86.ª

**Disposições gerais**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto nesta convenção, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que a presente convenção for omissa, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 87.ª

**Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante que desempenhe tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas ou transportes inadequados, deverão, quando clinicamente prescrito, ser imediatamente transferidas no posto de trabalho, para trabalhos compatíveis, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

Cláusula 88.ª

**Licença parental inicial**

1- O(a) trabalhador(a) tem direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que consistem no gozo obrigatório de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

2- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gémeo, além do primeiro.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

4- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 89.ª

**Dispensa para consulta pré natal e preparação para o parto**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 90.ª

**Trabalhadores-estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador por conta de outrem, que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente incluindo cursos de formação profissional, pós-graduação, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito a um horário de trabalho, ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

3- O horário deve ser estipulado por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, de forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas ou serviços.

4- Na falta de acordo, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos ou de qualquer outra regalia.

5- A dispensa referida no número anterior poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente e depende da duração do trabalho semanal, nos seguintes termos:

*a)* Duração de trabalho igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas - Dispensa até três horas semanais;

*b)* Duração de trabalho igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas - Dispensa até quatro horas semanais;

*c)* Duração de trabalho igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas - Dispensa até cinco horas semanais;

*d)* Duração de trabalho igual ou superior a 38 horas - Dispensa até seis horas semanais.

6- Na falta de acordo, o empregador pode nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

7- O trabalhador-estudante tem direito até dois dias, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

8- Se as provas forem em dias consecutivos ou sendo mais do que uma no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

9- Os dias de ausência referidos nos números 7 e 8 não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

10- A entidade patronal pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação.

11- Para beneficiar destas regalias o trabalhador-estudante deve, junto da entidade patronal, fazer prova da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

## CAPÍTULO XVII

## Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 91.ª

**Princípios gerais**

1- Em matéria de segurança, e saúde no trabalho, as entidades empregadoras observarão as disposições legais aplicáveis, sem prejuízo das cláusulas seguintes.

2- Todos os trabalhadores têm direito à proteção no trabalho em condições de saúde e segurança competindo ao empregador assegurar e adotar todas as medidas de organização no local de trabalho, que permitam essas condições.

Cláusula 92.ª

**Formação na segurança e saúde no trabalho**

Compete ao empregador assegurar e ministrar formação adequada aos trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho, no contexto das atividades por si desenvolvidas.

Cláusula 93.ª

**Eleição dos representantes nas empresas**

1- As organizações sindicais promovem nos termos da lei a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

2- Não existindo organizações sindicais a promoção é feita nos termos previstos na lei.

3- As comissões de segurança e saúde regulam a sua atividade, forma de funcionamento e competências por regulamento interno a aprovar por consenso.

Cláusula 94.ª

**Segurança e saúde no trabalho**

A entidade empregadora obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, condições essas que poderão ser prestadas através de serviços internos ou externos da empresa.

## CAPÍTULO XVIII

## Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 95.ª

**Formas de cessação**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou pormotivos políticos ou ideológicos.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

*a)* Caducidade;

*b)* Revogação;

*c)* Resolução;

*d)* Denúncia.

Cláusula 96.ª

**Cessação do contrato de trabalho por caducidade**

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a)* Verificando-se o seu termo;

*b)* Verificando-se impossibilidade superveniente, absolutae definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

*c)* Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 97.ª

**Cessação do contrato de trabalho por revogação**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no número seguinte.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

4- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respetiva celebração, mediante comunicação escrita.

5- No caso de não ser possível assegurar a receção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de receção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

6- A cessação prevista no número 4 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

7- Excetua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 98.ª

**Justa causa**

1- Considera-se justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa do despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

*a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

*b)* Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

*c)* Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

*d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

*e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

*f)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

*g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

*h)* Falta culposa da observância de normas de saúde e segurança no trabalho;

*i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadoresda empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

*j)* Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

*k)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

*l)* Reduções anormais da produtividade do trabalhador.

Cláusula 99.ª

**Resolução**

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

*a)* Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

*b)* Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

*c)* Aplicação de sanção abusiva;

*d)* Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;

*e)* Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

*f)* Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, pra-

ticadas peloempregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

*a)* Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

*b)* Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

*c)* Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

5- A resolução do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos no número 2 confere ao trabalhador o direito a uma indemnização de 30 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 100.ª

**Cessação do contrato individual de trabalho por denúncia do trabalhador**

1- O trabalhador tem o direito a denunciar o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 101.ª

**Outras formas de cessação por iniciativa do empregador**

O empregador pode ainda fazer cessar os contratos de trabalho, respeitando os termos previstos na lei, nos casos seguintes:

*a)* Despedimento coletivo;

*b)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;

*c)* Despedimento por inadaptação.

Cláusula 102.ª

**Abandono do trabalho**

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora nos termos previstos na lei.

5- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou presunção do mesmo, por carta registada com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO XIX

## Do processo disciplinar

Cláusula 103.ª

**Processo disciplinar**

1- No caso de se verificar algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, aos trabalhadores que tenham incorrido nas referidas infrações, a nota de culpa da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador, local e tempo da sua ocorrência, bem como da intenção em o despedir, se esse for o caso.

2- A comunicação da instauração do processo de inquérito ou disciplinar interrompe os prazos de prescrição

e caducidade, que iniciarão nova contagem desde que o processo esteja parado por inércia da entidade empregadora por mais 30 dias.

Cláusula 104.ª

**Instauração do processo**

1- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo disciplinar, que para tanto lhe deve ser disponibilizado na área geográfica do local de trabalho, e para responder à nota de culpa deduzindo por escrito todos os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e sua participação neles, podendo juntar documentos, solicitar diligências provatórias pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- O empregador ou o instrutor por ele nomeado, deve proceder às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa exceto se alegar fundamentadamente, por escrito, a sua impertinência ou carácter dilatório.

3- Não há obrigação de audição de mais de 3 testemunhas por cada ato descrito na nota de culpa ou resposta, nem mais de 10 no total, cabendo aos trabalhadores assegurar a sua comparência no local e hora indicada, sendo que a mesma deverá ser informada ao trabalhador com cinco dias de antecedência.

4- Decorrido o prazo supramencionado tem o empregador que proferir, e dar conhecimento, decisão fundamentada por escrito, em 30 dias, sob pena de caducidade do direito a aplicar sanção.

5- Nesta decisão escrita e fundamentada não podem ser invocados factos não constantes da nota de culpa, exceto se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade do trabalhador.

6- Desta decisão deve ser dado conhecimento ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como no caso de ser representante sindical, à associação sindical.

7- A declaração da sanção disciplinar determina o cumprimento da pena ou cessação do contrato a partir do momento que dela o trabalhador se considere notificado.

Cláusula 105.ª

**Suspensão preventiva**

1- Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente para o apuramento da verdade ou bom andamento do processo.

2- A suspensão que se refere o número anterior pode excecionalmente ser determinada, 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que o empregador justifique por escrito, que tendo em conta os indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 106.ª

**Sanções disciplinares**

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

*a)* Repreensão;
*b)* Repreensão registada;
*c)* Sanção pecuniária;
*d)* Perda de dias de férias;
*e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
*f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

6- O procedimento deve exercer-se nos 60 dias subsequentes aquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

7- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crimes, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

8- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

9- O empregador deve manter devidamente atualizado a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares escriturado de forma a poder verificar-se o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 107.ª

**Princípio geral**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes e emlegislação especial, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do respetivo procedimento;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicosou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;

*c)* Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição ouse o respetivo procedimento for inválido.

Cláusula 108.ª

**Efeitos da ilicitude**

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

*a)* A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

*b)* A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

2- No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, de forma a serem corrigidos aspetos formais que o invalidem.

Cláusula 109.ª

**Compensação**

1- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a datado despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

2- Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

3- Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento atétrinta dias antes da data da propositura da ação, se esta nãofor proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 110.ª

**Reintegração**

1- O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2- Em caso de empresa que tenha até 10 trabalhadores ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da atividade empresarial.

Cláusula 111.ª

**Indemnização em substituição da reintegração**

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- A indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

CAPÍTULO XX

## Disposições gerais

Cláusula 112.ª

**Manutenção de direitos e regalias**

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pelo empregador ou acordada entre este e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 113.ª

**Técnicos de computadores (preparação de curso)**

No decurso da vigência desta convenção, sempre que exista consenso entre a entidade patronal e o técnico instrutor de que a preparação dos cursos implica a utilização de tempo para além do horário normal de trabalho, ser-lhe-á assegurada uma compensação de 11,49 euros diários.

Cláusula 114.ª

**Trabalhadores em carnes**

1- Os primeiros-oficiais, quando desempenhem funções dechefia, serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 23,25 euros o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 115.ª

**Trabalhadores de hotelaria**

Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda:

1- A alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário;

2- A alimentação será fornecida em espécie;

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes;

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham atividade para além das vinte e três horas;

5- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal;

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas;

7- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00;

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção o constante da seguinte tabela:

*a)* Completa, por mês - 63,44 euros;

*b)* Avulsas: Almoço, jantar ou ceia - 3,39 euros.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

Cláusula 116.ª

**Trabalhadores de panificação**

1- Os trabalhadores de panificação abrangidos por este contrato têm direito a receber mensalmente a importância correspondente a 1 kg de pão de primeira qualidade por cada dia de trabalho prestado.

2- No início das férias, os trabalhadores receberão um subsídio equivalente à retribuição do período de férias, incluindo a média mensal da remuneração por trabalho noturno e o valor mensal do pão de alimentação.

3- O valor do subsídio de Natal incluirá a média mensal da remuneração por trabalho noturno e o valor mensal do pão de alimentação.

4- A categoria de encarregado de fabrico, constante da regulamentação anterior, é eliminada.

CAPÍTULO XXI

## Comissão paritária

Cláusula 117.ª

**Constituição**

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessário, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 118.ª

**Competência**

Compete à comissão paritária:

*a)* Interpretar as cláusulas do presente contrato;

*b)* Integrar os casos omissos;

*c)* Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

*d)* Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;

*e)* Deliberar sobre o local, calendário, e convocação das reuniões.

Cláusula 119.ª

**Funcionamento**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados por escrito e no prazo de 30 dias à outra parte e ao Ministério do Trabalho.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

4- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5- No restante aplica-se o regime legal vigente.

## Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.ª

**Garantia da manutenção de regalias anteriores**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição de vencimento ou supressão de quaisquer regalias de carácter permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.ª

**Categorias subsistentes**

Os trabalhadores das categorias eliminadas mantêm a progressão na carreira e, atualização salarial das categorias subsistentes, a extinguir quando vagar.

Cláusula 122.ª

**Declaração**

Para o cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 13 717 empresas e 45 600 trabalhadores.

Clausula 123.ª

**Norma revogatória**

O presente contrato coletivo de trabalho revoga, relativamente ao SITESE, a convenção colectiva anteriormente celebrada com a Associação dos Comerciantes do Porto e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019.

ANEXO I

## Categorias profissionais - Definição de funções

***A)* Trabalhadores do comércio**

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para assistente de loja.

*Distribuidor* - É o trabalhador que entrega os produtos por clientes ou sectores de vendas de acordo com *solicitações previamente efetuadas.*

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou embala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de balança ou báscula.

*Caixa de loja/balcão* - É o trabalhador que efetua operações de caixa, recebendo diretamente dos clientes as importâncias devidas pela aquisição de mercadorias; verifica as somas devidas; recebe os meios de pagamento, passa recibos ou talões, conforme os casos e regista operações em folhas de caixa.

*Repositor* - É o trabalhador que nos supermercados e minimercados coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio; atende o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição.

*Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos comerciais, em exposições, no domicílio, antes ou depois da venda.

*Caixeiro encarregado* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Gerente comercial* - É o trabalhador que organiza e dirige um estabelecimento comercial por conta da entidade patronal; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição de mercadorias, esforçando-se para que tenham um aspeto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

*Encarregado de loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras e locais de venda.

*Rotulador ou etiquetador* - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Colecionador* - É o trabalhador que faz cartazes ou mostruários, atribuindo referências e números de cor às amostras.

*Florista* - É o trabalhador que, após prévia escolha das flores ou plantas naturais e artificiais, compõe arranjos florais diversos e promove a sua comercialização.

*Vendedor* - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

*Promotor de vendas* - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

*Inspetor de vendas* - É o trabalhador que coadjuvando o seu superior hierárquico procede no sentido de auscultação da praça no cumprimento de programas e visita a clientes em zonas não demarcadas.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Cabeleireiro/barbeiro* - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postiços em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

*Encarregado de agência funerária* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

*Empregado de agência funerária* - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários.

*Esteticista-cosmetologista* - É o trabalhador que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

*Manicura-pedicura* - É o trabalhador que procede ao embelezamento das unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

*Massagista de estética* - É o trabalhador que executa massagens de estética por processos manuais.

*Vitrinista/decorador de loja* - É o trabalhador que cria e monta vitrines em estabelecimentos comerciais, com o objetivo de atrair clientes e impulsionar as vendas, aliando uma vertente artística com técnicas de publicidade e vendas. O vitrinista pode ainda desempenhar o trabalho de decorador da loja, tratando da disposição dos produtos, da organização do espaço de forma estética e funcional.

*Designer (moda, mobiliário, gráfico, industrial)* - É o trabalhador que desempenha atividade especializada de caráter técnico-científico, criativo e artístico para a elaboração de projetos de *design* que envolva a criação e desenvolvimento de projetos visuais, marcas, criação e desenvolvimento de produtos e serviços, *web design*, entre outros relacionados com o comércio.

*Empregado de mesa* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições, procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporta e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de

controlo e na execução dos inventários periódicos. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração. Confeciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

*Cozinheiro* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e guarnece os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção e executa podendo desempenhar funções não qualificadas na cozinha.

*Barista* - É o trabalhador que, num snack-bar, café, padaria/pastelaria, prepara café/chá/leite.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Subchefe de secção/mesa/balcão* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção/mesa/balcão, substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

**_B)_ Trabalhadores dos serviços**

*Encarregado de lavandaria* - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da lavandaria.

*Operador de lavandaria* - Atende os clientes, fazendo a receção, análise e entrega de vestuário. Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas. Passa a ferro. Recebe o pagamento, prepara o vestuário e trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

**_C)_ Trabalhadores de escritório e correlativos**

*Diretor geral e/ou gerente* - É o trabalhador que desempenha as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: planear, dirigir e coordenar as atividades da empresa, rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção, determinar objetivos, estratégias, políticas e programas para a empresa, elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos, monitorizar e avaliar o desempenho da empresa, representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros, selecionar ou aprovar a admissão de quadros superiores da empresa, assegurar que a empresa cumpre as leis e regulamentos em vigor.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa: recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos, prepara os subscritos segundo as folhas de paga-

mento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias paraos levantamentos.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviço* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens de planeamento das atividades do 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, executa outras funções semelhantes.

*Chefe de escritório ou diretor de serviço* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/técnico oficial de contas* - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário o correio recebido e junta-lhes a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instrução definida com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Estagiário* - É o trabalhador que se prepara para o assistente administrativo, desempenhando, sob as ordens e responsabilidade de um assistente administrativo, algumas das tarefas que caracterizem a função de assistente administrativo.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos: Assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de orientações várias.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhes normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário-geral* - É o trabalhador que nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a atividade dos serviços.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores em caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção ou interligação de ligações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

*Cobrador* - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua fora da empresa cobranças, pagamentos e depósitos, considerando-se equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização relacionados com a empresa.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório;recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-aem função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição de correspondência, identifica o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa,designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

**D)Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios**

*Delegado* - É o trabalhador perito técnico que superintende na atuação dos profissionais sob a sua jurisdição, competindo-lhe orientar e dirigir o serviço dos mesmos.

*Subdelegado* - É o trabalhador que coadjuva o delegado, substituindo-o nos seus impedimentos.

*Perito técnico* - É o trabalhador a quem compete fazer fiscalização dos produtos alimentares nos estabelecimentos dos avançados e proceder à angariação de novos contratos e consolidação dos antigos.

*Praticante* - É o trabalhador que ajuda os peritos técnicos, recebendo destes a instrução profissional necessária para o exercício da atividade.

***E)* Trabalhadores de armazém**

*Encarregado geral de armazém* - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais encarregados de armazém.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a responsabilidade da mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

*Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza por: operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.

*Rotulador-etiquetador* - É o trabalhador que acondiciona ou desembala produtos diversos, por método manual ou mecânico, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias ou produtos por clientes ou sectores de venda.

*Embalador* - O trabalhador que executa tarefas de preparação, acondicionamento, embalagem e etiquetagem de mercadorias, produtos ou artigos, assegurando a sua correta conservação, proteção e apresentação para armazenamento, transporte ou expedição.

***F)* Trabalhadores em carnes**

*Praticante* - É o trabalhador que, ingressado na atividade, e menor de 18 anos de idade, procede à aprendizagem e à distribuição de carne, podendo, ainda, auxiliar na limpeza do estabelecimento.

*Ajudante* - É o trabalhador que se habilitando para o exercício e responsabilidade da categoria de oficial, auxilia o segundo-oficial no exercício das suas funções e procede ao desmancho das rezes e à limpeza dos utensílios.

*Segundo-oficial* - É o trabalhador que, embora não seja responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pela orientação e instrução dos praticantes e ajudantes dos praticantes e ajudantes, desempenha as mesmas tarefas do primeiro-oficial e procede, ainda, ao desmancho das rezes.

*Primeiro-oficial* - É o trabalhador que, com capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, prepara, corta e vende carnes, controlando qualidade, pesos e preço.

*Caixa* - É o trabalhador que recebe em numerário ou cheque o pagamento das mercadorias, verifica as somas devidas, passa recibo e regista estas operações em folhas de caixa.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e embala os produtos por métodos manuais ou métodos mecânicos.

*Servente* - É o trabalhador cuja atividade principal consiste em proceder à limpeza das instalações.

*Fressureiro* - É o trabalhador que desmancha as miudezas, desossa as cabeças, corta as miudezas e vende ao balcão, podendo, eventualmente, participar na limpeza das instalações.

***G)* Trabalhadores de panificação e de fabrico de pastelaria e confeitaria**

*Ajudante de panificador* - É o trabalhador que faz a aprendizagem para a categoria de panificador. Permanece na categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

*Forneiro* - É o trabalhador que alimenta, regula e assegura o funcionamento de fornos destinados a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela sua boa cozedura, enfornamento e saída.

*Panificador* - É o trabalhador que corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas apropriadas; que regula e manobra. Cuida da limpeza e arrumação das máquinas divisórias ou outras com que trabalha. Colabora no enfornamento da massa e substitui o amassador ou o forneiro nas suas faltas e impedimentos.

*Pasteleiro* - É o trabalhador que confeciona doces destinados ao consumo dos clientes; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região;- vigia a cozedura dos produtos confecionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

*Caixeiro encarregado de padaria e pastelaria* - É o trabalhador responsável por todos os atos de vendas ao balcão, competindo-lhe ainda proceder à embalagem dos produtos fabricados.

***H)* Trabalhadores de hotelaria**

*Encarregado de balcão* - É o trabalhador que superintende em todos os trabalhos de balcão.

*Empregado de balcão* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão em restaurantes, pastelarias, leitarias, cafés, cervejarias e similares; atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte; serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela administração ou gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta aos fornecedores externos; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta conta diariamente à gerência; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências da secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração de restaurantes e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem em qualidade, quantidade e preço com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições. Toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados consoante a sua natureza; fornece às secções de venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura das fichas e mapas de entrada, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores; procede periodicamente a inventários de existência em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais de economato.

*Despenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras ou outros locais apropriados; cuida da sua conservação; fornece os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário ou outras mercadorias. Classifica e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

*Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos de fruta, sanduíches, torradas e pratos de cozinha; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhamentos, como seja a manteiga, queijo, compota ou outro doce em recipientes adequados. Podem empratar as frutas e saladas.

*Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro.

*Empregado de mesa de 1.ª* - É o trabalhador que serve refeições; executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para as diversas refeições; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-os ou envia-os aos serviços de faturação; prepara as mesas para novos serviços. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora na execução de inventários periódicos.

*Empregado de mesa de 2.ª* - É o trabalhador que serve diretamente os clientes. Colabora com o restante pessoal na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento; exerce quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas; auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, loiças, etc. Regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

*Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumos, nas salas das refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trata de processos de pré-pagamento ou venda com recebimento desenhas, elaboração de mapas de movimento da sala em que presta serviço e auxilia nos serviços de controlo e receção.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que serve as refeições dos trabalhadores em refeitórios, ocupando-se também do seu arranjo e asseio.

*Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros alimentícios, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam; distribui as tarefas ao pessoal, zelando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, arrumação e estado de conservação das dependências que lhe estão atribuídas.

*Roupeiro* - É o trabalhador que se ocupa do recebimento, arrumação e distribuição das roupas numa rouparia.

*Chefe de «snack»* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras «*snack*» chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

*Empregado de «snack»* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações dos respetivos balcões ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes

*as refeições cobrando*-lhes as respetivas importâncias.

*Empregado de mesa/balcão de «self-service» comercial* - É o trabalhador que serve a alimentação ao cliente entregando-lhe o prato servido, faz a recolha de todo o material das mesas; abastece ainda os balcões de bebidas e de comida confecionada.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes e suscetíveis de aquisição, requisita os géneros que necessita para a sua confeção, dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidade a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegurando a perfeição dos pratos e a sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, podendo ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera, e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários a sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os, e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Estagiário* - É o trabalhador que se encontra em regime de estagiário para as categorias que o requeiram.

***I)* Portaria, vigilância e limpeza**

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

*Guarda* - É o trabalhador cuja atividade consiste em zelar pela segurança e conservação das instalações e dos demais valores que lhe estão confiados, vigiando e ou controlando as entradas e saídas nos locais adstritos à sua função.

*Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas da empresa.

*Contínuo* - É o trabalhador que 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 objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereço de documentos.

*Vigilante* - É o trabalhador que executa serviços de vigilância, atende visitantes, informa-os das suas pretensões e indica-lhes os serviços a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos.

*Chefe de pessoal auxiliar* - É o trabalhador que coordena o serviço dos profissionais deste grupo.

*Chefe de grupo de vigilância* - É o trabalhador que coordena o serviço dos trabalhadores de vigilância.

***J)* Eletricistas - Técnicos de rádio, TV e áudio**

*Encarregado* - É o trabalhador eletricista tecnicamente especializado que, sob a orientação de um chefe de serviço ou respetivo adjunto, coordena e dirige, técnica e disciplinarmente, os trabalhadores da secção elétrica.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador eletricista responsável pelos trabalhos da sua especialidade, e que sob as ordens diretas do encarregado dirige uma equipa de trabalhadores eletricistas, podendo substituir o encarregado na ausência deste.

*Técnico de eletrónica, rádio, TV e áudio* - É o trabalhador que deteta e repara deficiências dos elementos mecânicos, elétricos ou eletrónicos de aparelhos de rádio, televisão e sonorização, substituindo ou reparando peças e circuitos.

*Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, coordenado com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Ajudante* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

***K)* Marceneiros**

*Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Poderá também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

*Costureiro controlador* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confecionado.

*Costureiro* - O trabalhador que executa operações de corte, preparação e costura de tecidos, peles, sintéticos e outros materiais destinados ao revestimento, estofamento ou acabamento de mobiliário e artigos afins.

*Entalhador* - É o trabalhador que esculpe motivos em madeiras em alto-relevo e baixo-relevo.

*Envernizador* - É o trabalhador que aplica verniz sobre superfície de madeira, executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz.

*Estofador* - É o trabalhador que em fabricação peça a peça em série monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

*Marceneiro* - É o trabalhador que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

*Montador de móveis* - É o trabalhador que procede à montagem e colocação de móveis.

*Pintor de móveis* - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

*Pintor-decorador* - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

*Polidor manual* - É o trabalhador que dá polimento na madeira transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando com uma fibra vegetal, betumando as fendas e outras imperfeições; ministra conforme os casos várias camadas de massa, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como rapadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

*Polidor mecânico e à pistola* - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com um verniz de *poliéster*, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça e espalha sobre a superfície apolir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre friccionando com estes dispositivos a superfície da peça.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que numa secção se encontra apto a dirigir o pessoal e a coordenar o serviço da secção. Ainda é o responsável pelo serviço da secção.

***L)* Metalúrgicos**

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo, plástico e outros materiais e executa canalizações em edifícios, canalizações industriais e outros locais.

*Chefe de serviços técnicos* - É o trabalhador que coordena e dirige o serviço e o pessoal da ou das secções da oficina.

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

*Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças de forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos, condutores de combustíveis, mar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que nomeadamente são designados por ser ralheiros de tubos ou tubistas.

*Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico incluindo o de pintura electroestática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

*Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou ar condicionado para instalações industriais ou outras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações

elétricas, incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas, por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados por estanhador das linhas de montagem.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

*Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

***M)* Técnicos de desenho**

*Desenhador-projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando 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 os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Decorador-projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa verbal ou escrito, cria, planifica, escolhe, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc.; em colaboração com o responsável técnico elabora projetos, maquetes, esboços de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, colocação de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos e, se necessário, compra o material de decoração; dirige os trabalhos de instalação de equipamento na obra que projetou.

*Desenhador-maquetista* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de dados verbais ou escritos, está habilitado a criar, esboçar ou maquetizar todo o material gráfico ou publicitário distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos na execução.

*Desenhador de arte finalista* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, a partir de um esboço ou maqueta, está habilitado a executar com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de arte final, gráfico ou publicitário, distribuído à sua secção. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

*Medidor-orçamentista-coordenador* - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isto deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora dentro da sua especialidade com os autores dos projetos, na elaboração dos respetivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

*Maquetista-coordenador* - É o trabalhador que, tendo sob a sua responsabilidade uma sala ou gabinete de maquetas, orienta a execução completa de uma máquina de qualquer tipo ou finalidade, tendo para o efeito bom conhecimento das solicitações estéticas dos projetistas quanto ao seu acabamento e modo de execução,- tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de materiais que se coadunam com os tipos de maquetas a executar.

*Planificador* - É o trabalhador que, utilizando técnicas de planificação, prepara a partir de projeto a sua efetivação em obras, devendo para o efeito possuir conhecimentos dos métodos e técnicas de execução.Tendo em consideração as quantidades de trabalhos e respetivos prazos de execução, estabelece, por intermédio das redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (CANT), a sucessão crítica das diversas atividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessária aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a sua concretização em obra, de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

*Assistente operacional* - É o trabalhador que a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-se aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido; poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

*Desenhador técnico* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando o conhecimento de materiais de processo de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador (gráfico ou artístico)* - É o trabalhador que, consoante a sua especialidade, segundo orientação técnica superior, executa trabalhos gráficos ou publicitários, a partir de esboços ou elementos que lhe são fornecidos. Consulta o responsável pelo trabalho.

*Maquetista* - É o trabalhador que, além de possuir conhecimentos de desenho de construção de maquetas, pode executar por si só alguns moldes ou peças simples como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliários, etc.

*Decorador* - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a postos de venda, *stands*, montras, etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (*croquis*, maquetas), executa com o pormenor necessário, cartazes publicitários, painéis decorativos, disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimentos, coloração de tetos e paredes. Pode elaborar cadernos de encargos e comprar o material de decoração; consulta o responsável acerca das modificações que julgue necessárias.

*Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as quantidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho da sua função baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhos e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros de construção, tendo em vista, designadamente, a orçamentação, o apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra estabelece, *in loco*, autos de medição, procurando detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

*Medidor-orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimentos de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e caderno de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários, e utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completarorçamento e estabelecer com a indicação pormenorizada de todos os materiais a utilizar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

*Arquivista técnico* - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

*Operador heliográfico* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

*Tirocinante* - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respetivas.

***N)* Construção civil**

*Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Arvorado* - É o trabalhador chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

*Pintor* - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em materiais, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

*Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

*Trolha ou pedreiro de acabamentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor-decorador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa decorações de tinta sobre parede ou madeira.

*Assentador de aglomerados de cortiça* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos de cortiça.

*Assentador de isolamentos térmicos e acústicos* - É o trabalhador que executa a montagem em edifícios e outras instalações de matérias isolantes com vista a regularizar a temperatura ou eliminar ruídos do som.

*Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, assenta revestimentos.

*Ladrilhador ou azulejador* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamentos de ladrilhos, azulejos e mosaicos.

*Montador de estores* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de estores.

*Montador de andaimes* - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, procede à montagem de andaimes (metálicos ou de madeira).

***O)* Carpinteiros**

*Encarregado* - É o trabalhador que, sob orientação de superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

*Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeira, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

*Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro* - É o trabalhador que predominantemente trabalha e executa caixas em madeira para embalagens de vários artigos.

*Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que trabalha madeiras com serra de fita, engenho de furar, torno, garlopa, tupia, plaina ou outras máquinas para fabricação de estruturas.

*Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

***P)* Trabalhadores de vestuário**

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

*Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou chefe de secção.

*Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, podendo cortar e provar.

*Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado trabalhando sob a sua orientação.

*Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial especializado, cozendo manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

*Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

*Costureira de emendas* - É a trabalhadora que, de forma exclusiva, efetua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confecionadas.

*Bordadeira* - É a trabalhadora que, manual ou mecanicamente, introduz motivos em relevo nos artigos de confecção.

*Bordadeira especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

*Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.

***Q)* Trabalhadores rodoviários**

*Motorista de pesados* - É o trabalhador que, possuindo habilitação legal adequada, conduz veículos automóveis pesados destinados ao transporte de mercadorias, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura, bem como orientar ou colaborar nas operações de carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Motorista de ligeiros* - É o trabalhador que, possuindo habilitação legal adequada, conduz veículos automóveis ligeiros destinados ao transporte ou distribuição de mercadorias, competindo-lhe assegurar a conservação, limpeza e utilização adequada da viatura, bem como colaborar nas operações de carga, descarga e entrega das mercadorias.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas operações de carga, descarga, arrumação e entrega de mercadorias, podendo ainda colaborar na manutenção e limpeza da viatura.

***R)* Técnicos paramédicos/protésicos**

*Técnico de audiometria e próteses audiométricas* - É o trabalhador técnico que, sob prescrição ou orientação clínica adequada, realiza exames audiométricos, avalia capacidades auditivas, adapta e ajusta próteses

auditivas, prepara moldes e acessórios necessários, presta apoio técnico aos utilizadores e executa pequenas reparações e manutenção básica dos aparelhos auditivos.

*Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas* - É o trabalhador técnico que procede à adaptação, ajuste e aplicação de próteses, ortóteses e outros aparelhos ortopédicos, observando as necessidades do utente, recolhendo medidas e assegurando o correto funcionamento e adaptação dos dispositivos prescritos.

*Técnico platipodista ou praticipedista*- É o trabalhador técnico que observa, analisa e avalia alterações ou deformações dos pés, executa impressões plantares e estudos de apoio plantar, colaborando na adaptação de palmilhas, corretores e outros dispositivos de compensação ou correção.

*Praticante* - É o trabalhador que, não possuindo o respetivo curso ou qualificação profissional, procede à aprendizagem prática da profissão sob orientação permanente dos técnicos paramédicos da respetiva especialidade.

***S)* Ourivesaria/relojoeiros - Técnicos de reparação**

*Técnico de reparação* - É o trabalhador de relojoaria que ajusta, repara e afina as várias peças componentes de um relógio. Interpreta os desenhos e outras especificações técnicas relativas ao trabalho a executar; procede ao polimento das peças e verifica se elas estão nas condições necessárias para um funcionamento correcto; procede a pequenos retoques, monta os vários elementos componentes utilizando lupas e ferramentas adequadas; regula o movimento do relógio e verifica o seu funcionamento, monta a máquina na respetiva caixa, constrói, por vezes, algumas ferramentas necessárias; fabrica, sendo caso disso, peças várias, tais como eixos de balanço, hastes, etc. Procede à limpeza geral do relógio e lubrifica segundo as indicações dos fabricantes. Pode reparar todos os tipos de relógios. Podem ser classificados como técnicos de reparação relojoeira - Oficial especializado e oficiais de 1.ª, 2.ª e 3.ª classes.

*Pré-oficial* - É o trabalhador que, concluído o período de aprendizagem, é promovido automaticamente à categoria superior.

***T)* Trabalhadores de informática**

*Chefe de secção* - É o trabalhador responsável pela coordenação, supervisão e organização da secção técnicaou informática, assegurando a distribuição de tarefas, o controlo da execução dos trabalhos, o apoio técnico às equipas e o cumprimento das normas de funcionamento da empresa.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, as aplicações que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis.

*Programador analista* - É o trabalhador de informática responsável pela conceção e execução de determinados sistemas informáticos. Estão-lhe adstritas funções polivalentes de análises e programação.

*Programador principal* - É o trabalhador que coordena tecnicamente projetos de programação ou equipas de programadores, assegurando o desenvolvimento, manutenção e otimização das aplicações e prestando apoio técnico especializado.

*Programador* - É o trabalhador que desenvolve, codifica, testa, implementa e documenta programas informáticos de acordo com as especificações técnicas e funcionais definidas.

*Instalador de programas* - É o trabalhador que procede à instalação, configuração e atualização de programas, aplicações e equipamentos informáticos, assegurando o respetivo funcionamento e prestando apoio técnico básico aos utilizadores.

*Operador mecanográfico*- É o trabalhador que executa tarefas de natureza administrativa e mecanográfica, procedendo à recolha, registo, introdução e arquivo de dados e documentos.

*Perfurador-verificador de registo de dados* - É o trabalhador que procede ao registo, perfuração, introdução, conferencia e verificação de dados e informações em suportes físicos ou informáticos, assegurando a exatidão, integridade e correta actualização dos elementos tratados.

*Operador de computadores* - É o trabalhador que assegura a operação e monitorização dos sistemas e equipamentos informáticos, procedendo ao controlo do funcionamento dos equipamentos, periféricos e aplicações, garantindo a execução regular do processamento informático.

*Estagiário* - É o trabalhador que, sob orientação de profissional qualificado, frequenta formação técnica e executa tarefas práticas de aprendizagem na área da informática, manutenção ou suporte técnico.

**U) Técnicos de computadores**

*Chefe de secção* - É o trabalhador responsável pela coordenação, supervisão e organização da secção técnica ou informática, assegurando a distribuição de tarefas, o controlo da execução dos trabalhos, o apoio técnico às equipas e o cumprimento das normas de funcionamento da empresa.

*Subchefe de secção* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no exercício das suas funções,substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e assegurando a coordenação operacional da equipa.

*Técnico de sistemas de computador* - É o trabalhador tecnicamente habilitado para instalar, configurar, administrar, diagnosticar e reparar sistemas informáticos, sistemas operativos, redes e equipamentos, podendo ainda propor e implementar melhorias técnicas e assegurar apoio especializado.

*Técnico de suporte de computadores* - É o trabalhador que assegura o diagnóstico, reparação e manutenção de equipamentos e sistemas informáticos, prestando apoio técnico aos utilizadores e propondo melhorias ao funcionamento dos equipamentos e aplicações.

*Técnico de computadores de 1.ª linha* - É o trabalhador que executa operações de diagnóstico, reparação, substituição e manutenção de equipamentos e periféricos informáticos, assegurando o apoio técnico de primeira linha aos utilizadores.

*Técnico auxiliar de computadores* - É o trabalhador que executa tarefas de apoio técnico e manutenção básica de equipamentos informáticos, sob orientação de técnico qualificado, procedendo à substituição de componentes e apoio operacional.

*Estagiário* - É o trabalhador que, sob orientação de técnico especializado, frequenta formação técnica e executa tarefas práticas de aprendizagem na área da eletrónica, sistemas digitais e manutenção técnica.

**V)Técnica electromedicina/eletrónica médica**

*Técnico estagiário de electromedicina/eletrónica médica* - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem na manutenção de equipamentos elétricos e eletromecânicos e fazer aplicações práticas quer na empresa quer nos clientes. Pode por iniciativa e conveniência da empresa frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos, eletromecânicos e eletrónicos elementares.

*Técnico auxiliar (electromedicina/ eletrónica médica)* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico e eletromecânico e detetar e reparar por substituição avarias de tipo eletrónico elementares.

*Técnico de eletrónica médica - Grau III* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e detetar e reparar, por substituição, avarias de tipo eletrónica de equipamentos de fisioterapia, para as quais está habilitado. Poderá fazer as respetivas calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Técnico de electromedicina/eletrónica médica - Grau II* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias de tipo eletromecânico e eletrónico, reparar os órgãos eletrónicos substituídos. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos relativos ao sector de recuperação e eletrocardiograma. Pode ainda ter funções de instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

*Técnico de electromedicina eletrónica médica - Grau I* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias de tipo eletrónico e eletromecânico dos sistemas constituídos por equipamentos associados de funções múltiplas. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibração. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Chefe de oficina* - É o trabalhador técnico mais qualificado dentro do âmbito eletrónico e responsável pela coordenação e supervisão da respetiva oficina.

**X) Técnicos de electromedicina/eletromecânica pneumática/material cirúrgico/RX**

*Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática* - É o trabalhador em formação técnica que, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos, eletromecânicos e pneumáticos para cujas séries será habilitado, com aproveitamento, e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

*Técnico auxiliar de electromedicina/eletromecânica e pneumática* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico, eletromecânico e detetar e reparar por substituição avarias do tipo pneumático elementares assim como material cirúrgico.

*Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática - Grau III* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e pneumático por substituição de peças e com-

ponentes. Está também no âmbito das suas funções proceder ao ensaio, teste e afinação dos equipamentos hospitalares e laboratoriais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Técnico de electromedicina/eletromecânica e pneumática - Grau II* - É o trabalhador cujas funções, consistem em detetar e reparar avarias do tipo eletromecânico e pneumático dos órgãos substituídos, de fisioterapia (RI/UV), esterilização, bloco operatório, rins artificiais. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor e coordenador relativo à manutenção preventiva.

*Técnico de eletromecânica e pneumática - Grau I* - É o trabalhador cujas funções consistem em detetar e reparar avarias eletromecânicas e elétricas em equipamentos de natureza mais sensível. Está tecnicamente habilitado a estudar projetos de interligação dos sistemas atrás referidos e a intervir na execução da sua montagem, ensaios e calibrações. Pode ainda ter as funções de técnico instrutor.

*Chefe de oficina* - É o trabalhador técnico mais qualificado responsável pela oficina, tendo ao seu cargo a coordenação e supervisão da respetiva oficina.

*Técnico de audiometria e próteses audiométricas* - É o trabalhador técnico audiometrista que trabalha sob prescrição do médico, faz diversos exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas: Faz testes às capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de prótese auditiva, e executa pequenas reparações.

*Técnico de ortopedia e ortopédicas* - É o trabalhador que assegura a colocação de membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações: Examina a parte do corpo afetado para determinar os fatores que possam influenciar o ajustamento e colocação de membros artificiais e aparelhos ortopédicos e toma as respetivas precauções; envia as especificações do aparelho ao «mecânico ortopédico»; fixa o aparelho ao paciente procedendo aos ajustamentos necessários, e ensina o doente a servir-se com correção da sua prótese, de modo a tirar o máximo partido dela.

*Técnico platipodista ou practipedista* - É o trabalhador que observa os pés de crianças e adultos para eliminação de defeitos musculares ou ósseos, segundo as prescrições médicas. Examina os pés e tenta detetar os diversos tipos de deficiência por apalpamento ou efetuando impressões plantares; humedece a planta dos pés com tinta de carimbo e em seguida coloca-os em cima de impressos para pediagrafia, tomando as precauções necessárias de modo a ficarem bem marcadas as impressões plantares; observa o resultado obtido e dá indicações acerca do tipo de corretores a serem adotados como, por exemplo, palmilhas, retores de joanetes, sandálias, separadores para dedos, protetores, botas e outros; observa posteriormente os pés a fim de constar os resultados obtidos e se necessário introduz modificações no tratamento indicado.

*Praticante* - É o trabalhador que não possuindo o respetivo curso oficial procede à aprendizagem sob a orientação permanente dos técnicos paramédicos acima indicados.

**Z) Técnicos de eletromecânica**

*Técnico estagiário de eletromecânica* - É o trabalhador cujas funções, sob a orientação de um técnico qualificado, consistem em frequentar cursos de técnica e manutenção de equipamentos elétricos e eletromecânicos para cujas séries está habilitado com aproveitamento e fazer aplicação prática quer na empresa quer nos clientes.

*Técnico auxiliar de eletromecânica* - É o trabalhador que tendo terminado o período de estágio exerce funções que consistem em detetar e reparar avarias do tipo elétrico e eletromecânico para cujas séries está habilitado, sob a orientação de um técnico de eletromecânica.

*Técnico de eletromecânica* - É o trabalhador que exerce a sua atividade na conservação, manutenção e reparação de todos os equipamentos de escritório elétricos ou eletromecânicos, incluindo máquinas registadoras e relógios de ponto.

*Chefe de secção* - É o trabalhador responsável pela coordenação e supervisão da secção.

ANEXO II

## Enquadramento das profissões por níveis salariais

TABELA A

## Trabalhadores do comércio

Nível I

Gerente comercial.

Nível II

Chefe de compras.
Chefe de vendas.
Encarregado de agência funerária.
Encarregado de loja.
Encarregado geral.
Designer (moda, mobiliário, gráfico, industrial).

Nível III

Caixeiro encarregado.
Chefe de secção.
Vitrinista/decorador de loja.
Promotor de vendas.

Nível IV

Subchefe de secção/mesa/balcão.
Conferente.
Prospetor de vendas.
Inspetor de vendas.

Nível V

Operador principal.
Caixeiro principal.
Caixa loja/balcão principal.

Nível VI

Cabeleireiro/barbeiro de 1.ª
Caixa loja/balcão de 1.ª
Caixeiro de 1.ª
Colecionador de 1.ª
Operador de supermercados especializado.
Empregado de agência funerária de 1.ª
Esteticista-cosmetologista (m/f) de 1.ª
Expositor ou decorador.
Florista de 1.ª
Repositor de 1.ª
Manicura/pedicura de 1.ª
Massagista de estética (m/f) de 1.ª
Empregado de mesa de 1.ª
Empregado de balcão de 1.ª
Cozinheiro de 1.ª
Barista de 1.ª
Demonstrador de 1.ª

Nível VII

Cabeleireiro/barbeiro de 2.ª
Caixa loja/balcão de 2.ª
Caixeiro de 2.ª
Colecionador de 2.ª
Demonstrador de 2.ª
Operador de supermercados de 1.ª
Empregado de agência funerária de 2.ª
Esteticista-cosmetologista de 2.ª
Florista de 2.ª
Repositor de 2.ª
Manicura/pedicura de 2.ª
Massagista de estética de 2.ª
Empregado de mesa de 2.ª
Empregado de balcão de 2.ª
Cozinheiro de 2.ª
Barista de 2.ª
Vendedor.

Nível VIII

Cabeleireiro/barbeiro de 3.ª
Caixa de loja/balcão de 3.ª
Caixeiro de 3.ª
Colecionador de 3.ª
Operador de supermercados de 2.ª
Empregado de agência funerária de 3.ª
Esteticista-cosmetologista de 3.ª
Florista de 3.ª
Manicura/pedicura de 3.ª
Massagista de estética de 3.ª
Repositor de 3.ª
Empregado de mesa de 3.ª
Empregado de balcão de 3.ª
Cozinheiro de 3.ª

Nível IX

Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador ou etiquetador.
Servente.
Copeiro.
Operador supermercado 3.ª
Caixeiro-ajudante 2.º ano.

Nível X

Caixeiro-ajudante 1.º ano.
Operador ajudante de supermercado.
Auxiliar de limpeza.

## Trabalhadores dos serviços

Nível II

Encarregado de lavandaria.

Nível VI

Operador de lavandaria 1.ª

Nível VII

Operador de lavandaria de 2.ª

Nível VIII

Operador de lavandaria de 3.ª

Nível X

Auxiliar de limpeza.

**Trabalhadores de escritório e correlativos**

Nível I

Diretor geral e/ou gerente.

Nível II

Chefe de departamento, de divisão ou de serviço.
Chefe de escritório ou diretor de serviço.
Secretário geral.
Tesoureiro.
Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível III

Chefe de secção.
Correspondente em línguas estrangeiras.
Secretário de direção.

Nível IV

Subchefe de secção.
Técnico administrativo.

Nível V

Assistente administrativo de 1.ª
Caixa.
Perito técnico.
Vigilante.

Nível VI

Assistente administrativo de 2.ª
Cobrador.
Recepcionista.
Operador de máquinas de contabilidade.

Nível VII

Assistente administrativo de 3.ª
Telefonista.

Nível IX

Estagiário.
Auxiliar de limpeza.

**Assistência ao comércio e indústria de géneros alimentícios**

Nível II

Delegado.

Nível III

Subdelegado.

Nível V

Perito técnico.

Nível IX

Praticante - Perito técnico.

## Trabalhadores de armazém

Nível II

Encarregado geral.

Nível III

Encarregado de armazém.

Nível IV

Fiel de armazém principal.

Nível V

Fiel de armazém de 1.ª ou conferente.

Nível VI

Fiel de armazém de 2.ª

Nível VII

Servente ou auxiliar de armazém.
Distribuidor.
Embalador.
Operador de máquinas.
Rotulador/etiquetador.
Nível IX

Ajudante de fiel de armazém de 2.º ano.

Nível X

Ajudante de fiel de armazém de 1.º ano.
Técnicos de vendas.

## Trabalhadores em carnes

Nível IV

Primeiro-oficial.

Nível V

Segundo-oficial.

Nível VI

Caixa.

Nível VII

Servente.
Fressureiro.
Embaladeira.

Nível IX

Ajudante.

### Trabalhadores de panificação e de fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível I

Caixeiro-encarregado de padaria e pastelaria.

Nível II

Panificador de 1.ª
Pasteleiro de 1.ª

Nível III

Forneiro.
Panificador de 2.ª
Pasteleiro de 2.ª

Nível IV

Panificador de 3.ª
Pasteleiro de 3.ª

Nível V

Ajudante de panificador.

### Trabalhadores de hotelaria

Nível II

Chefe de cozinha.

Nível III

Encarregado de refeitório.
Chefe de *snack*.
Cozinheiro de 1.ª

Nível IV

Encarregado de balcão.
Ecónomo.
Empregado de mesa de 1.ª
Empregado de *snack*.
Cozinheiro de 2.ª

Nível V

Empregado de balcão.
Cozinheiro de 3.ª
Cafeteiro.
Empregado de mesa de 2.ª
Controlador-caixa.
Despenseiro.
Empregado de balcão/mesa *self-service* comercial.

Nível VI

Copeiro.
Empregado de refeitório.

Nível VII

Roupeiro.

Nível VIII

Auxiliar de limpeza.

Nível IX

Estagiário.

**Portaria, vigilância e limpeza**

Nível III

Chefe de grupo de vigilância.

Nível IV

Chefe de pessoal auxiliar.
Vigilante.

Nível VI

Contínuo de 1.ª
Porteiro de 1.ª
Guarda.

Nível VII

Contínuo de 2.ª
Porteiro de 2.ª

Nível VIII

Auxiliar de limpeza.

**Trabalhadores electricistas e técnicos de rádio e TV**

Nível II

Encarregado ou encarregado técnico de rádio e TV.

Nível III

Chefe de equipa ou chefe de equipa técnico de rádio e TV.
Técnico de rádio e TV (com mais de cinco anos).

Nível IV

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com mais de três anos).

Nível V

Oficial electricista ou técnico de rádio e TV (com menos de três anos).

Nível VI

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 3.º período.

Nível VII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º período.

Nível VIII

Pré-oficial (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º período.

Nível IX

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 2.º ano.

Nível X

Ajudante (electricista ou técnico de rádio e TV) 1.º ano.

## Marceneiros

Nível III

Chefe de secção.

Nível IV

Pintor-decorador de 1.ª
Entalhador de 1.ª
Acabador de móveis de 1.ª

Nível V

Marceneiro de 1.ª
Pintor de móveis de 1.ª
Polidor manual de 1.ª
Polidor mecânico e à pistola de 1.ª
Envernizador de 1.ª
Estofador de 1.ª
Montador de móveis de 1.ª
Pintor-decorador de 2.ª
Entalhador de 2.ª
Acabador de móveis de 2.ª

Nível VI

Costureiro controlador de 1.ª
Costureiro de 1.ª
Marceneiro de 2.ª
Pintor de móveis de 2.ª
Polidor manual de 2.ª
Polidor mecânico e à pistola de 2.ª
Envernizador de 2.ª
Estofador de 2.ª
Montador de móveis de 2.ª
Pintor-decorador de 3.ª
Entalhador de 3.ª
Acabador de móveis de 3.ª

Nível VII

Costureiro de 2.ª
Costureiro controlador de 2.ª
Marceneiro de 3.ª
Pintor de móveis de 3.ª
Polidor manual de 3.ª
Polidor mecânico e à pistola de 3.ª
Envernizador de 3.ª
Estofador de 3.ª
Praticante do 3.º ano.

Nível VIII

Costureiro controlador de 3.ª
Praticante do 2.º ano.

Nível IX

Praticante do 1.º ano.

## Trabalhadores metalúrgicos

Nível III

Chefe de serviços técnicos.

Nível IV

Afinador de máquinas de 1.ª
Canalizador de 1.ª
Mecânico de automóveis de 1.ª
Montador-ajustador de máquinas de 1.ª
Serralheiro civil de 1.ª
Serralheiro mecânico de 1.ª
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª
Lubrificador de 1.ª
Soldador de 1.ª
Pintor de 1.ª

Nível V

Afinador de máquinas de 2.ª
Canalizador de 2.ª
Mecânico de automóveis de 2.ª
Montador-ajustador de máquinas de 2.ª
Serralheiro mecânico de 2.ª
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª
Serralheiro civil de 2.ª
Pintor.
Lubrificador de 2.ª
Soldador de 2.ª
Pintor de 2.ª

Nível VI

Afinador de máquinas de 3.ª
Canalizador de 3.ª
Mecânico de automóveis de 3.ª
Montador-ajustador de máquinas de 3.ª
Serralheiro civil de 3.ª
Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª
Serralheiro mecânico de 3.ª
Lubrificador de 3.ª
Soldador de 3.ª
Pintor de 3.ª

Nível VII

Operário não especializado.

## Técnicos de desenho

Nível III

Medidor-orçamentista-coordenador.
Maquetista-coordenador.
Desenhador-projetista ou decorador-projetista.
Planificador.
Assistente operacional.

Nível IV

Desenhador-maquetista de 1.ª
Desenhador de arte finalista de 1.ª

Desenhador técnico de 1.ª
Desenhador (gráfico e artístico) de 1.ª
Decorador de 1.ª
Medidor de 1.ª
Medidor-orçamentista de 1.ª
Maquetista de 1.ª

Nível V

Desenhador-maquetista de 2.ª
Desenhador de arte finalista de 2.ª
Desenhador técnico de 2.ª
Desenhador (gráfico e artístico) de 2.ª
Decorador de 2.ª
Medidor de 2.ª
Medidor-orçamentista de 2.ª
Maquetista de 2.ª
Arquivista técnico de 1.ª

Nível VI

Tirocinante do 2.º ano
Arquivista técnico de 2.ª

Nível VII

Arquivista técnico (menos de três anos).
Operador heliográfico (mais de três anos).
Tirocinante do 1.º ano.

Nível VIII

Operador heliográfico (menos de três anos).

## Construção civil

Nível III

Encarregado.

Nível IV

Arvorado.
Pintor decorador de 1.ª

Nível V

Pintor de 1.ª
Carpinteiro de limpos de 1.ª
Pedreiro de 1.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª
Assentador de revestimentos de 1.ª
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª
Pintor decorador de 2.ª

Nível VI

Pintor de 2.ª
Carpinteiro de limpos de 2.ª
Pedreiro de 2.ª
Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2.ª
Assentador de aglomerados de cortiça.
Montador de estores.
Montador de andaimes.

Assentador de revestimentos de 2.ª
Ladrilhador ou azulejador de 1.ª

Nível VII

Servente.

**Trabalhadores carpinteiros**

Nível IV

Encarregado.

Nível V

Carpinteiro de limpos de 1.ª
Mecânico de madeiras de 1.ª

Nível VI

Carpinteiro de limpos de 2.ª
Mecânico de madeiras de 2.ª
Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro.

Nível VII

Servente.

**Trabalhadores de vestuário**

Nível III

Mestre/mestra ou chefe de secção.

Nível IV

Modelista.

Nível V

Ajudante de mestre ou mestra.
Oficial especializado.

Nível VI

Bordadeira especializada.
Costureira especializada.
Oficial.

Nível VII

Costureira.
Bordadeira.

Nível VIII

Costureira de emendas.

**Trabalhadores rodoviários**

Nível III

Motoristas de pesados.

Nível IV

Motoristas de ligeiros.

Nível VI

Ajudante de motorista.

### Técnicos paramédicos

Nível II

Técnico de audiometria e próteses audiométricas.
Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.
Técnico platipodista ou practipedista.

Nível III

Praticante do 5.º ano.

Nível IV

Praticante do 4.º ano.

Nível V

Praticante do 3.º ano.

Nível VI

Praticante do 2.º ano.

Nível VII

Praticante do 1.º ano.

### Ourivesaria/relojoeiros

Nível III

Técnico de reparação - Oficial especializado.

Nível IV

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 1.ª classe.

Nível V

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 2.ª classe.

Nível VI

Técnico de reparação relojoeira - Oficial de 3.ª classe.

Nível VII

Pré-oficial.

TABELA B

### Técnicos de informática

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Analista de sistemas.

Nível III

Programador analista.

Nível IV

Programador principal.

Nível V

Programador (mais de três anos).

Nível VI

Programador.

Nível VII

Programador mecanográfico.

Nível VIII

Instalador de programas.

Nível IX

Operador mecanografico.

Nível X

Operador de computador.

Nível XI

Perfurador-verificador/operador de registo de dados.

Nível XII

Estagiário.

**Técnicos de computadores**

Nível I

Chefe de secção.

Nível II

Sub-chefe de secção.

Nível III

Técnico sistemas de computador.

Nível IV

Técnico de Suporte de computadores.

Nível V

Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos).

Nível VI

Técnico de computadores de 1.ª linha (de dias a quatro anos).

Nível VII

Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos).

Nível VIII

Técnico auxiliar de computadores.

Nível IX

Técnico estagiário de computadores.

**Trabalhadores técnicos electromedicina/electrónica médica**

Nivel I

Chefe de oficina.

Nível II

Técnico electromedicina electrónica médica - Grau I.

Nível III

Técnico electromedicina/electrónica médica - Grau II.

Nível IV

Técnico electromedicina/electrónica médica - Grau III.

Nível V

Técnico auxiliar (electromedicina/electrónica médica).

Nível VI

Técnico estagiário.

**Trabalhadores técnicos electromedicina/electrónica pneumática/material cirúrgico/RX**

Nível I

Chefe de oficina.

Nível II

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau I.
Técnico de audiometria e próteses audiométricas.
Técnico de ortopedia e próteses ortopédicas.
Técnico platipodista ou praticipedista.

Nível III

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau II.
Praticante.

Nível IV

Técnico electromedicina/electromecânica e pneumática - Grau III.

Nível V

Técnico auxiliar electromedicina/electromecânica e pneumática.

Nível VI

Técnico estagiário electromedicina/electromecânica e pneumática.

**Trabalhadores - Técnicos electromecânica**

Nivel I

Chefe de secção.

Nível II

Técnico de electromecânica (mais de 4 anos).

Nível III

Técnico de electromecânica (de dois a 4 anos).

Nível IV

Técnico de electromecânica (menos de dois anos).

Nível V

Técnico auxiliar.

Nível VI

Técnico estagiário de 2.º ano.

Nível VII

Técnico estagiário de 1.º ano.

ANEXO III

**Tabela salarial A**

| Níveis | Remunerações |
|---|---|
| I | 1 140,00 € |
| II | 1 110,00 € |
| III | 1 090,00 € |
| IV | 1 060,00 € |
| V | 1 010,00 € |
| VI | 990,00 € |
| VII | 960,00 € |
| VIII | 950,00 € |
| IX | 940,00 € |
| X | 930,00 € |
| **Tabela salarial B** | |
| Técnicos de computadores | |
| Chefe de secção | 1 445,00 € |
| Subchefe de secção | 1 390,00 € |
| Técnico de sistemas de computadores | 1 351,00 € |
| Técnico de suportes de computadores | 1 246,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (mais de quatro anos) | 1 145,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (de dois a quatro anos) | 1 100,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha (menos de dois anos) | 1 060,00 € |
| Técnico auxiliar de computadores | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |
| Técnicos de electromedicina/eletrónica médica | |
| Chefe de oficina | 1 445,00 € |
| Técnico de grau 1 | 1 351,00 € |
| Técnico de grau 2 | 1 246,00 € |
| Técnico de grau 3 (mais de quatro anos) | 1 145,00 € |
| Técnico de grau 3 (de dois a quatro anos) | 1 065,00 € |
| Técnico de grau 3 (menos de dois anos) | 1 030,00 € |
| Técnico auxiliar | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |

| | |
|---|---|
| Técnicos de electromedicina/eletromecânica (pneumática) material cirúrgico de raios X | |
| Chefe de oficina | 1 240,00 € |
| Técnico do grau 1 | 1 050,00 € |
| Técnico do grau 2 | 1 000,00 € |
| Técnico do grau 3 (mais de quatro anos) | 980,00 € |
| Técnico do grau 3 (de dois a quatro anos) | 960,00 € |
| Técnico do grau 3 (menos de dois anos) | 950,00 € |
| Técnico auxiliar | 940,00 € |
| Técnico estagiário | 930,00 € |
| Técnicos de informática | |
| Chefe de secção | 1 445,00 € |
| Sub-chefe de secção - Analista de sistemas | 1 351,00 € |
| Programador analista | 1 260,00 € |
| Programador principal | 1 240,00 € |
| Programador | 1 230,00 € |
| Técnico de sistemas de computador | 1 050,00 € |
| Técnico de suporte de computadores | 1 010,00 € |
| Técnico de computadores de 1.ª linha | 990,00 € |
| Operador de computador | 980,00 € |
| Técnico auxiliar de computadores | 970,00 € |
| Técnico estagiário de computadores<br>Técnico estagiário de electrónica | 960,00 € |
| Técnicos de eletromecânica | |
| Chefe de secção | 1 100,00 € |
| Técnico de eletromecânica (mais de quatro anos) | 1 050,00 € |
| Técnico de eletromecânica (de dois a quatro anos) | 1 000,00 € |
| Técnico de eletromecânica (menos de dois anos) | 980,00 € |
| Técnico auxiliar | 980,00 € |
| Técnico estagiário do 2.º ano | 940,00 € |
| Técnico estagiário do 1.º ano | 930,00 € |

Porto, 20 de abril de 2026.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e Outros - SITCES:

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária.
*Luís Pinto Figueiredo*, na qualidade de mandatário.
*Marlene Dias Almeida Pinto*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Paula Cristina Janeiro Castro*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes do Porto:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial do Concelho de Santo Tirso:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Concelho de Matosinhos:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Baião - AEB:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial do Marco de Canaveses - AEMarco:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Paços de Ferreira - AEPF:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Maia - AEMaia:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Amarante:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Gondomar:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial da Póvoa de Varzim:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Penafiel - AEP:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila do Conde - ACIVC:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Vila Nova de Gaia:

Dr. *Francisco Santos Claro de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Felgueiras - AEF:

Eng.º *Holden Rubens Amaro do Carmo Carvalho*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 16 de junho de 2026, a fl. 143 do livro n.º 13, com o n.º 136/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.