

Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Vestuário e Confecção



FESETE

FICHA TÉCNICA

Título

Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Vestuário e Confeção

Concepção, Composição e Grafismo

Gabinete de Estudos da FESETE

Capa

Gabinete de Estudos da FESETE

Reprodução e Acabamentos

AT – Loja Gráfica

Tiragem

18.000 exemplares

Contacto

Casa Sindical dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Calçado,
Avenida da Boavista, nº 583, 4100-127 Porto

Tel: 22 600 23 77

Fax: 22 600 21 64

E-Mail: fesete@netcabo.pt

Portal: www.fesete.pt

Data

Julho 2010

SUMÁRIO

CONTEÚDOS	N.º Página
INTRODUÇÃO.	9
CAPÍTULO I	
Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência. ...	11
Área e âmbito	11
Vigência e denúncia	12
CAPÍTULO II	
Do contrato individual.	14
Princípio do tratamento mais favorável	14
Admissão e carreira profissional	14
Condições de admissão	14
Contratos a termo	15
Período experimental	16
Contagem do período experimental	16
Contratos por tempo indeterminado	16
Contratos a termo	17
Contratos em comissão de serviço	17
Denúncia	17
Categorias e carreiras profissionais	17
Quadro do pessoal	18
CAPÍTULO III	
Direitos, deveres e garantias das partes.	18
Deveres do empregador	18
Deveres do trabalhador	19
Garantias do trabalhador	20
Transferência do local de trabalho/mobilidade geográfica	21
Transmissão do estabelecimento	21

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho	22
Princípios gerais	22
Mobilidade funcional	22
Trabalho a tempo parcial	23
Definição do horário de trabalho	23
Limites máximos dos períodos normais de trabalho	24
Trabalho por turnos	25
Adaptabilidade dos horários de trabalho	25
Trabalho por turnos	27
Laboração contínua	28
Trabalho noturno	28
Trabalho suplementar	29
Isenção de horário de trabalho	29
Início de laboração e tolerância	29
Deslocações	30
Pequenas deslocações	30
Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações	31
Grandes deslocações	31
Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações	31
Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no continente e nas ilhas adjacentes	32
Seguros e deslocações	32

CAPÍTULO V

Retribuição	33
Pagamento da retribuição	33
Subsídio de refeição	34
Remuneração por trabalho suplementar	34
Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado	34
Descanso compensatório	35
Remuneração por trabalho noturno	35
Remuneração do trabalho em regime de turnos	35
Subsídio de Natal	36

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho	38
Descanso semanal	38
Feriados obrigatórios	38
Direito a férias	39
Aquisição do direito a férias	39
Duração do período de férias	40
Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses	41
Encerramento para férias	41
Efeitos da cessação do contrato de trabalho	41
Marcação do período de férias	42
Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado	43
Retribuição e subsídio de férias	43
Doença no período de férias	44
Definição de faltas	44
Tipos de faltas	44
Consequências das faltas	46
Comunicação da falta justificada	47
Efeitos das faltas injustificadas	47

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho	48
Princípio geral	48

CAPÍTULO VIII

Ação disciplinar	48
Princípio geral	48

CAPÍTULO IX

Previdência	48
Princípio geral	48

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho	49
Princípios gerais	49

Obrigações gerais do empregador	49
Obrigações gerais do trabalhador	51
Informação e consulta dos trabalhadores	53
Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho	55
Comissão de higiene e segurança	55
Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho ..	56
Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho	57
Formação dos trabalhadores	57
Representantes dos trabalhadores	57
Prevenção e controlo da alcoolemia	58

CAPÍTULO XI

Formação profissional.	59
Objectivos da formação profissional	59
Formação Contínua	60
Crédito de horas e subsídio para formação continua	61
Conteúdo da formação contínua	61
Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação ...	62

CAPÍTULO XII

Direitos especiais.	62
Trabalhadores-estudantes	63
Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes	63
Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios	64

CAPÍTULO XIII

Livre exercício da actividade sindical.	64
Actividade sindical nas empresas	64
Reuniões de trabalhadores nas empresas	64
Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas ...	65
Direito de afixação e informação sindical	65
Crédito de horas dos delegados sindicais	66
Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais	66

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais	66
Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais	67

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias	68
Disposição sobre categorias profissionais	68
Comissão paritária	68

CAPÍTULO XV

Carreira profissional	69
Costureira – estágio, prática e carreira profissional	69
Estágio para as restantes categorias	69
Carreira para outras categorias profissionais	70
Remunerações durante o estágio	70
Disposição final	70

ANEXO I

Tabela Salarial	75
------------------------------	----

ANEXO II

Categorias profissionais	76
---------------------------------------	----

ANEXO III

Enquadramentos profissionais – categorias	103
--	-----

ANEXO IV

Portaria de Extensão	113
-----------------------------------	-----

INTRODUÇÃO

Finalmente foi possível responder à aspiração dos trabalhadores de editarmos uma brochura com os conteúdos das normas do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), para a Indústria de Vestuário e Confecção, negociado entre a FESETE e a Associação Patronal, ANIV EC-APIV. A edição desta brochura só foi possível com o apoio do Ministério do Trabalho e da Segurança Social e do Programa POAT/FSE-QREN.

Os conteúdos desta brochura são o resultado das negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e a ANIV EC/APIV, entre 2006 e 2010, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego N.ºs 20, 1.ª série, de 29 de Maio de 2006, N.º 23 de 22 de Junho de 2007; N.º 18 de 15 de Maio de 2008, N.º 21 de 8 de Junho de 2009 e N.º 23, de 22 de Junho de 2010. A aplicação das normas deste CCT tornou-se obrigatória a todas as empresas do vestuário não filiadas na ANIV EC-APIV, através de publicação pelo Ministério do Emprego do Regulamento de Extensão, no BTE N.º 38, 15/10/2009.

A edição desta brochura está incluída na Campanha de Informação, Avaliação e Prevenção dos Riscos Profissionais no Vestuário, Têxtil e Calçado. As normas negociadas que compõem este CCT, regulam os direitos e deveres nas relações de emprego nas empresas entre empresários e trabalhadores e esta ampla divulgação vai permitir uma maior informação sobre direitos e deveres e contribuir para uma maior conformidade entre as normas negociadas e as práticas empresariais nas empresas.

De entre as normas deste CCT relevamos o capítulo sobre os direitos e deveres dos empresários e trabalhadores na Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho, a eleição dos representantes dos

trabalhadores e a constituição da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho. A avaliação dos riscos e doenças profissionais garante trabalho mais saudável e contribui para aumentar a produtividade das empresas.

Esta brochura está organizada por Capítulos e por assuntos dentro de cada Capítulo, do CCT para uma mais fácil consulta. No final desta brochura, incluímos, também, o texto integral do Regulamento de Extensão, que obriga todas as empresas destes sectores à aplicação do presente CCT.

Os custos de novas brochuras em suporte de papel são demasiado elevados. Assim, as futuras actualizações deste CCT, serão publicadas on-line no portal da FESETE e nos sítios dos Sindicatos, com a mesma estrutura da presente brochura, podendo inclusivé serem impressas.

Assim, recomendamos aos utilizadores desta brochura, que periodicamente consultem o Portal da FESETE e os Sítios dos Sindicatos onde terão uma informação actualizada sobre a evolução dos salários e de possíveis alterações das normas que regulam os deveres e direitos em vigor no presente CCT.

Se tiver dúvidas sobre a forma da aplicação de algumas normas deste CCT, deve consultar o seu Sindicato.

A Direcção Nacional da FESETE

Revisão do Contrato Colectivo de Trabalho para a Indústria de Vestuário e Confecção, celebrado entre a ANIVEC/APIV (Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção) e a FESETE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal)

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8/6/2009

CAPÍTULO I

RELAÇÕES ENTRE AS PARTES OUTORGANTES, ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª (Área e âmbito)

1. O presente contrato colectivo aplica -se em todo o território nacional e obriga:

- a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudoos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para

homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo -se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

- b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

2. As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

3. O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 6000 empregadores e 100 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência e denúncia)

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

2. A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Março de 2010, e o restante clausulado por dois anos, não podendo ser revistos antes do decurso destes períodos de vigência.

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

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;

- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
- h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
- i) Capítulo IX, «Previdência»;
- j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
- l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
- m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
- o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
- p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

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

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

6. No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no nº 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.

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

8. Nos cinco anos após a publicação do presente contrato, as matérias relativas a clausulado não podem ser submetidas à arbitragem voluntária ou obrigatória no intuito da consolidação do contrato colectivo de trabalho.

CAPÍTULO II

DO CONTRATO INDIVIDUAL

Cláusula 3.^a (Princípio do tratamento mais favorável)

A presente convenção colectiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

Cláusula 4.^a (Admissão e carreira profissional)

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

Cláusula 5.^a (Condições de admissão)

1. Para além das condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) A idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2. Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.

3. Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:

- a) **Desenhador-criador de moda («design»)** – É o trabalhador diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
- b) **Modelista** – É o trabalhador diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;

- c) **Desenhador de execução** – É o trabalhador que possui o curso complementar, 11º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.
4. Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

Cláusula 6.ª
(Contratos a termo)

1. Para além das situações previstas nos nºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 140º da Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20% do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam.

2. No conjunto dos 20% referidos no número anterior também se incluem os trabalhadores contratados a empresas de trabalho temporário.

3. Nas empresas com um número de trabalhadores até 20, o empregador pode admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

4. Tais contratos deverão ser reduzidos a escrito e conter:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade ou actividades contratadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado;
- f) Data da celebração do contrato e da respectiva cessação.

5. A estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos nºs 1, 2, 3 na alínea b) do nº 4, 5 e 6 do artigo 140, no que respeita ao motivo justificativo, e alínea e) do nº 1, 3 e 4 do artº 141º, 142º, 143º, 144º, 145º, 147º e nos nºs 2 e 3 do artigo 148º, no artigo 149º, apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula.

6. O contrato a termo certo celebrado nos termos dos nºs 1 e 2 desta cláusula dura pelo tempo acordado, incluindo três renovações, não podendo exceder três anos, sendo que o primeiro período de duração do mesmo não poderá ser inferior seis meses/180 dias, e as

eventuais posteriores renovações não serão inferiores a períodos de três meses.

7. Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos no n.º 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

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

Cláusula 7.^a (Período experimental)

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

2. As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 8.^a (Contagem do período experimental)

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

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

Cláusula 9.^a (Contratos por tempo indeterminado)

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de comple-

- xidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 10.^a
(Contratos a termo)

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

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

Cláusula 11.^a
(Contratos em comissão de serviço)

1. Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.
2. O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

Cláusula 12.^a
(Denúncia)

1. Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.
2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 13.^a
(Categorias e carreiras profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente

desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.

2. As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo XV.

Cláusula 14.^a
(Quadro do pessoal)

A organização do quadro do pessoal e do balanço social é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável, e devem ser enviados à FESETE, desde que esta o solicite até 15 de Outubro e 30 de Abril de cada ano, respectivamente.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 15.^a
(Deveres do empregador)

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.^a;
- e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de

acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;

- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 16.^a
(Deveres do trabalhador)

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;
- g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;
- i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;
- j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;
- l) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;
- m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença

anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;

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

Cláusula 17.^a
(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua dos benefícios e das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções disciplinares por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

Cláusula 18.^a

(Transferência do local de trabalho/mobilidade geográfica)

1. O empregador, salvo acordo do trabalhador, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2. No caso de transferência do trabalhador sem o seu acordo, o trabalhador pode, se houver prejuízo sério, rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei para os casos de despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3. No caso de transferência de local de trabalho a título definitivo, a empresa custeará as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

4. Tratando-se de transferência dentro da mesma localidade, quer a título definitivo quer temporariamente, a entidade patronal suportará o acréscimo dos custos de despesas com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, quer o trabalhador utilize transporte público ou próprio.

5. O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

6. Em qualquer caso, e antes de efectivada a transferência, serão ouvidos os trabalhadores abrangidos.

Cláusula 19.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1. Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

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

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 20.^a (Princípios gerais)

1. A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2. Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 21.^a (Mobilidade funcional)

1. Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

2. Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3. Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista

no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

4. A ordem de alteração deverá ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

5. Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.

6. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

Cláusula 22.^a **(Trabalho a tempo parcial)**

1. As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

2. Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.

3. A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

Cláusula 23.^a **(Definição do horário de trabalho)**

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

2. Dentro dos condicionalismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3. Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

Cláusula 24.^a

(Limites máximos dos períodos normais de trabalho)

1. Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

- a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais;
- b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;
- c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;
- e) A meio do 1º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;
- f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;
- g) A interrupção referida na alínea e) do nº 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso

de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2. As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3. Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

Cláusula 25.^a **(Trabalho por turnos)**

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

2. Nas secções que laborem em regime de horário normal ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com excepção para o 3º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

3. Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

Cláusula 26.^a **(Adaptabilidade dos horários de trabalho)**

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

1. A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses.

2. O período normal do trabalho semanal fixado no nº 1, alínea a), da cláusula 24ª pode ser aumentado, até ao máximo de cinquenta horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas dia desde que não

ultrapasse as dez de trabalho dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.

3. O empregador sempre que careça de recorrer ao regime da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de uma semana antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respectiva proposta.

4. As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas a) e b) da cláusula 24^a e na cláusula 25^a - dentro do regime estabelecido nesta cláusula - serão compensadas: em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10% de tempo, no máximo até ao final do período de referência; ou pelo pagamento, em singelo, da importância correspondente a 10% da retribuição de base por cada uma daquelas horas.

5. Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:

- a) Em horas, em dias ou em meios-dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;
- b) As horas ou os dias ou meios dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6. As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos n.ºs 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.

7. Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea b) do n.º 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excepcionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência.

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

em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

9. Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho.

10. Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

11. Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

12. O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho.

13. Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

14. Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime de adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham.

15. Até à implementação do plano de adaptabilidade, o empregador deverá remeter cópia do mesmo à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 27.^a **(Trabalho por turnos)**

1. Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os

limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2. É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

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

4. Os trabalhadores só poderão mudar de turnos após o período de descanso semanal.

5. A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47ª.

6. O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

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

Cláusula 28.^a (Laboração contínua)

1. Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua.

2. Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

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

Cláusula 29.^a (Trabalho nocturno)

1. Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 22 horas.

Cláusula 30.^a
(Trabalho suplementar)

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

2. A prestação do trabalho suplementar é regulada nos termos da lei.

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

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

Cláusula 31.^a
(Isenção de horário de trabalho)

1. O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30% do salário que estava efectivamente a receber.

2. Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

Cláusula 32.^a
(Início de laboração e tolerância)

1. A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2. O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3. Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4. Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.

5. A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.

6. Aos trabalhadores que se atrasem para além dos períodos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.

7. O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

Cláusula 33.^a (Deslocações)

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

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

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

Cláusula 34.^a (Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas

que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 35.^a

(Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações)

O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.^a. As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 36.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 37.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

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

2. O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da caixa de previdência o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

Cláusula 38.^a
(Direitos do trabalhador nas grandes deslocações
no continente e nas ilhas adjacentes)

1. As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de € 5 por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.^a;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

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

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

4. No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25% por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

Cláusula 39.^a
(Seguros e deslocações)

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de € 32 500.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO

Cláusula 40.^a **(Retribuições mínimas)**

1. As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.

2. Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:

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

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o período normal de trabalho semanal.

3. Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no n.º 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

Cláusula 41.^a **(Pagamento da retribuição)**

1. O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3º dia útil do mês seguinte.

2. No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na segurança social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 42.^a
(Subsídio de refeição)

1. O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de € 2,40 por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2. O valor do subsídio referido no n.º 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

3. Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.^a a 38.^a, 87.^a e 88.^a deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4. A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5. A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.^a e 86.^a é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

Cláusula 43.^a
(Remuneração por trabalho suplementar)

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

- a) 50% da retribuição na 1.^a hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

Cláusula 44.^a
**(Remuneração por trabalho prestado
em dia de descanso semanal e feriado)**

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 efectuado.

Cláusula 45.^a
(Descanso compensatório)

1. A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar 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 90 dias seguintes.

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

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

5. 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%.

6. Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

Cláusula 46.^a
(Remuneração por trabalho nocturno)

1. O trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a remuneração normal.

2. O trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a remuneração normal.

Cláusula 47.^a
(Remuneração do trabalho em regime de turnos)

1. Pela prestação do trabalho em regime de turnos são devidos os

complementos de retribuição, calculados com base na remuneração efectiva, seguintes:

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno – 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos – 25%;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala – 30%.

2. Sempre que o acréscimo da retribuição do trabalho prestado no período nocturno fixado na convenção colectiva for superior ao fixado na lei, os complementos de retribuição devidos pela prestação de trabalho em regime de turnos serão estabelecidos com base em percentagens da remuneração mensal efectiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

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

Sendo:

h – o número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;

Pi – a percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do nº 1 desta cláusula;

H – o número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

3. Aos trabalhadores fogueiros apenas é aplicável o regime constante do nº 1 desta cláusula.

Cláusula 48.^a (Subsídio de Natal)

1. Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2. No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3. As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos nº 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4. Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;
- b) Parto, dentro dos limites legais;
- c) Doença devidamente comprovada, até:
 - 30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;
 - 90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento(s) prolongado(s) por doença(s), desde que a duração do(s) impedimento(s) por doença não ultrapasse seis meses.

5. Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do nº 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6. Nos casos de doença, nos termos dos nºs 3 e 4, alínea c), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano — períodos estes que são cumuláveis —, respectivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.

7. O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de Dezembro e 30 de Novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

CAPÍTULO VI

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 49.^a (Descanso semanal)

1. Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.
2. Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso.
 - a) Dos guardas e dos porteiros.
 - b) Em Exposição ou feira.
 - c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente outlets, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o Domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.
3. As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.
4. Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

Cláusula 50.^a (Feriados obrigatórios)

1. Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.
2. Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - 25 de Abril;
 - 1 de Maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

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

3. Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

4. Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

Cláusula 51.^a (Direito a férias)

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

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

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

4. O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos nºs 2 e 3 da cláusula 55^a.

Cláusula 52.^a (Aquisição do direito a férias)

1. O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de

trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

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

Cláusula 53.^a
(Duração do período de férias)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

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

5. O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 54.^a

(Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses)

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

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

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

Cláusula 55.^a

(Encerramento para férias)

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

- a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;
- b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

2. Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.

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

Cláusula 56.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional

ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

Cláusula 57.^a
(Marcação do período de férias)

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

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

- a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de Julho e 30 de Setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;
- b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».

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

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

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

Cláusula 58.^a

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

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

2. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

Cláusula 59.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

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

2. O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

3. A redução do período de férias resultante de opção do trabalhador em reduzir férias para compensar faltas que determinem perda da retribuição – nos limites legais – não implica redução correspondente na retribuição das férias ou no subsídio de férias.

Cláusula 60.^a
(Doença no período de férias)

1. Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.^a.

2. A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 61.^a
(Definição de faltas)

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

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

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

Cláusula 62.^a
(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.
3. Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:
 - a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:

- Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2º grau da linha colateral;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

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

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

- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

4. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

5. As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6. A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7. As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

Cláusula 63.^a
(Consequências das faltas)

1. As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 3 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4. No caso previsto na alínea h) do n.º 3 da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5. Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio dia duas vezes por mês:

- a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios-dias num só dia;
- b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.

6. A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída,

por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.^a e sem prejuízo no disposto na cláusula 30.^a.

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 64.^a
(Comunicação da falta justificada)

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, com a antecedência mínima de cinco dias.

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

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

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

5. O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 65.^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 referentes a um ou a meio período normal de trabalho diário imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

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

da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

CAPÍTULO VII

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 66.^a (Princípio geral)

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VIII

ACÇÃO DISCIPLINAR

Cláusula 67.^a (Princípio geral)

O regime da acção disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

PREVIDÊNCIA

Cláusula 68.^a (Princípio geral)

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO X

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 69.^a (Princípios gerais)

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

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

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

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

Cláusula 70.^a (Obrigações gerais do empregador)

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

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

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para

- a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
 - e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
 - f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
 - g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
 - m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

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

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

Cláusula 71.^a **(Obrigações gerais do trabalhador)**

1. Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

5. As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do em-

pregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 72.^a

(Informação e consulta dos trabalhadores)

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

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

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas fun-

ções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
 - f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
 - g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
 - i) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
 - j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
 - l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
 - m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.
4. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.
5. Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:
- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
 - b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
6. O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), i), l) e m) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.
7. As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8. O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea g) do n.º 3 desta cláusula.

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

Cláusula 73.^a

(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

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

Cláusula 74.^a

(Comissão de higiene e segurança)

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

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

- a) Empresas até 50 trabalhadores — dois representantes;
- b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores — quatro representantes;
- c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores — seis representantes;
- d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores — oito representantes;
- e) Empresas com mais de 500 trabalhadores — 10 representantes.

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

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

Cláusula 75.^a

(Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho)

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 76.^a
(Funcionamento das comissões de
higiene e segurança no trabalho)

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

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

3. As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4. A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5. Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 77.^a
(Formação dos trabalhadores)

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

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

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

Cláusula 78.^a
(Representantes dos trabalhadores)

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

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

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

4. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

(Prevenção e controlo da alcoolemia)

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

2. Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

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

4. O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efectuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efectuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

6. A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

7. O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8. Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

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

CAPÍTULO XI

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 80.^a

(Objectivos da formação profissional)

São objectivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência.

cia, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

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

Cláusula 81.^a
(Formação Contínua)

1. No âmbito da formação contínua, o empregador deve:
 - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
 - b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
 - c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
 - d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

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

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

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

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

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

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

9. A formação poderá ser dada em horário pós-laboral, podendo sê-lo ao sábado desde que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 82.^a

(Crédito de horas e subsídio para formação contínua)

1. As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

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

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

4. Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

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

Cláusula 83.^a

(Conteúdo da formação contínua)

1. A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na

falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

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

Cláusula 84.^a

(Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação)

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

CAPÍTULO XII

DIREITOS ESPECIAIS

Cláusula 85.^a

Além do estipulado na lei e no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
- b) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;

- c) A licença prevista na lei por ocasião do parto;
- d) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar essa situação;
- e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;
- f) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

§ 1º – Os períodos referidos na alínea d) e e) poderão ser utilizados no início ou no termo dos períodos de laboração.

Cláusula 86.^a
(Trabalhadores-estudantes)

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 87.^a
(Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes)

1. Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;
- b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2. Nos casos referidos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:

- a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;
- b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3. Às situações referidas na alínea a) do n.º 1 é aplicável o disposto na alínea d) do n.º 2.

4. Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 88.^a

(Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios)

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

CAPÍTULO XIII

LIVRE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 89.^a

(Actividade sindical nas empresas)

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

Cláusula 90.^a

(Reuniões de trabalhadores nas empresas)

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da co-

missão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

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

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

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

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

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

Cláusula 91.^a

(Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas)

1. Nas empresas 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 que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 92.^a

(Direito de afixação e informação sindical)

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa

e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 93.^a

(Crédito de horas dos delegados sindicais)

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

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

Cláusula 94.^a

(Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais)

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

Cláusula 95.^a

(Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais)

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

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

Cláusula 96.^a

(Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais)

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

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

3. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia de um rédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

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

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados – 7 membros.

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

CAPÍTULO XIV

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 97.^a

(Disposição sobre categorias profissionais)

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

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

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

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

5. Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para os efeitos do disposto no n.º 3.

Cláusula 98.^a

(Comissão paritária)

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

2. Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2009, a integrar em futura revisão deste CCT.

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

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

CAPÍTULO XV

CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 99.^a

(Costureira - Estágio, prática e carreira profissional)

1. O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.

2. Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.

3. Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.

4. A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.

5. O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.

6. Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

7. As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricoteadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.

8. As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

Cláusula 100.^a

(Estágio para as restantes categorias)

Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalha-

dores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

Cláusula 101.^a
(Carreira para outras categorias profissionais)

1. A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.

2. Os prazos para mudanças de escalão para os grupos IV - metalúrgicos, V - construção civil e IX - fogueiros são os constantes do anexo II.

Cláusula 102.^a
(Remunerações durante o estágio)

1. As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição / Tempo de serviço			
	60%	70%	80%	90%
Dos 16 aos 17 anos	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses
Dos 17 aos 20 anos	–	6 meses	9 meses	9 meses
Dos 20 ou mais anos	–	–	6 meses	6 meses

2. Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99^a e 100^a serão remunerados da seguinte forma:

- a) No 1º semestre 60% e no 2º semestre 80% das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;
- b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1º ano 60% e no 2º ano 80% das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

Cláusula 103.^a
(Disposição final)

1. Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor cons-

tantes do Contrato Colectivo de Trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª Série nº 21 de 8 de Junho de 2009, e que não foram objecto da presente revisão.

2. O regime constante do presente Contrato Colectivo de Trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXOS

ANEXO I**TABELA SALARIAL**

Grupo	Remunerações mínimas
A	809,00 €
B	704,00 €
C	638,50 €
D	572,00 €
E	531,00 €
F	495,00 €
G	478,00 €
H	475,00 €
I	475,00 €

1. A tabela salarial e o subsídio de refeição indicados vigoram no período compreendido entre 1 de Março e 28 de Fevereiro de 2011.

ANEXO II

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

GRUPO I – VESTUÁRIO

A. FABRICO ARTESANAL REGIONAL E DE VESTUÁRIO POR MEDIDA

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

1.ª categoria – alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);

2.ª categoria – modistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores cm tecido ou peles de abafo;

3.ª categoria – bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

a) **Bordador(a)** – É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina. Será promovido(a) à categoria imediata de bordador(a) especializado(a) no período máximo de três anos.

b) **Bordador(eira) especializado(a)** – É o(a) trabalhador(a) especializado(a) que borda à mão ou à máquina.

c) **Costureiro(a)** – É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou cm parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido(a) à categoria de costureiro(a) qualificado(a) no período máximo de três anos; todavia, sempre que este(a) profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarnecimentos ou outras tarefas mais simples, não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro(a) qualificado(a) decorridos que sejam três anos na categoria.

d) **Costureiro(a) qualificado(a)** – É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) **Estagiário(a)** – É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) **Mestre ou mestra** – É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

g) **Oficial** – É o(a) trabalhador(a) que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria.

h) **Oficial especializado(a)** – É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

B. FABRICO DE VESTUÁRIO EM SÉRIE

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

4.ª categoria – fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

6ª categoria – fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e soutiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

7ª categoria – fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados(com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

1) **Acabador(a)** – É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

2) **Adjunto do chefe de produção** – É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.

3) **Adjunto de cortador** – É o trabalhador que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

4) **Ajudante de corte** – É o(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

5) **Bordador(a)** – É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

6) **Bordador(a) especializado(a)** – É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

7) **Cerzidor(a)** – É o(a) trabalhador(a) que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro, acabador e preparador.

8) **Chefe de linha ou grupo** – É o(a) trabalhador(a) que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

9) **Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção** – É o(a) trabalhador(a) responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

10) **Chefe de secção (encarregado)** – É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimização da obra.

11) **Colador** – É o(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

12) **Cortador e ou estendedor de tecidos** – É o(a) trabalhador(a) que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de € 2,50.

13) **Costureiro(a)** – É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

14) **Costureiro(a) especializado(a)** – É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

15) **Costureiro(a) qualificado(a)** – É o(a) trabalhador(a) que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.

16) **Distribuidor de trabalho** – É o(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

17) **Desenhador-criador de moda («designer»)** – É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

18) **Desenhador de execução (adjunto de modelista)** – É o profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.

19) **Enchedor de bonecos** – É o trabalhador que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

20) **Engomador ou brunidor** – É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.

21) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor e oficial.

22) **Modelista** – É o profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

23) **Monitor** – É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

24) **Oficial** – É o trabalhador que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25) **Preenseiro** – É o trabalhador que trabalha com prensas ou balancês.

26) **Preparador** – É o trabalhador que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.

27) **Registador de produção** – É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28) **Tricotador** – É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

29) **Revisor** – É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

30) **Riscador** – É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

31) **Revistadeira** – É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.

32) **Tricotador especializado** – É o trabalhador que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

33) **Termocolador** – É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

C. FABRICO DE PELES

C1. Fabrico de vestuário de peles de abafo

Tipos de fabrico que se enquadram na 2.ª categoria.

a) **Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção)** – É o trabalhador que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções.

b) **Cortador de peles** – É o trabalhador que corta peles simples.

c) **Costureiro** – É o trabalhador que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas.

d) **Costureiro especializado** – É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) **Adjunto do chefe de produção** – É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

f) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) **Esticador** – É o trabalhador que estica as peles.

h) **Maquinista** – É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido a maquinista especializado.

i) **Maquinista especializado** – É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

j) **Mestre (chefe de secção)** – É o trabalhador que executa os mol-des em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles.

l) **Peleiro** – É o trabalhador que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário.

m) **Peleiro-mestre** – É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

C2. Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 4.^a categoria.

a) **Acabador** – É o trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão.

b) **Adjunto do chefe de produção** – É o(a) trabalhador(a) responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

c) **Adjunto de cortador** – É o trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

d) **Adjunto de modelista** – É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

e) **Ajudante de corte** – É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

f) **Bordador** – É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

g) **Bordador especializado** – É o trabalhador que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

h) **Cerzidor** – É o trabalhador que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureira, acabador e preparador.

i) **Chefe de linha ou grupo** – É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens.

j) **Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção** – É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

l) **Chefe de secção (encarregado)** – É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimização da obra.

m) **Colador** – É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

n) **Cortador à faca** – É o trabalhador que corta e combina os retalhos das peles.

o) **Cortador de peles e ou tecidos** – É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina.

p) **Costureiro** – É o trabalhador que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.

q) **Costureira especializada** – É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

r) **Costureira qualificada** – É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

s) **Desenhador criador de moda («designer»)** – É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a

beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar.

t) **Distribuidor de trabalho** – É o trabalhador que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

u) **Engomador ou brunidor** – É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

v) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor.

x) **Modelista** – É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.

y) **Monitor** – É o trabalhador especializado que dirige o estágio.

z) **Oficial** – É o trabalhador que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções.

z1) **Orlador** – É o trabalhador que executa os orlados.

z2) **Orlador especializado** – É o trabalhador que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional.

z3) **Preseiro** – É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) **Preparador** – É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

z5) **Registador de produção** – É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas.

z6) **Tricotador** – É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

z7) **Tricotador especializado** – É o trabalhador que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional.

z8) **Termocolador** – É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

z9) **Revisor** – É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

Z10) **Riscador** – É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

Z11) **Revistador** – É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

z12) **Criador de moda («designer»)** – É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; elabora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

D. FABRICO DE FLORES

Tipos de fabrico previsto na 2.^a categoria.

a) **Adjunto de chefe de secção** – É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) **Chefe de secção** – É o trabalhador que executa os moldes em papel e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática.

c) **Cortador de flores** – É o trabalhador que corta à mão ou à máquina as flores.

d) **Engomador de flores** – É o trabalhador que engoma as flores.

e) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período de um ano, para as categorias das alíneas c), f), g) e h), ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) **Florista** – É o trabalhador que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores.

g) **Tintureiro de flores** – É o trabalhador que tingue as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.

h) **Toucador** – É o trabalhador que faz toucados e chapéus de adorno.

E. FABRICO DE ARTIGOS DESPORTIVOS E DE CAMPISMO

Tipo de fabrico previsto na 5.^a categoria.

a) **Adjunto de chefe de secção** – É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) **Adjunto de oficial cortador** – É o trabalhador que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo.

c) **Chefe de secção** – É o(a) trabalhador(a) que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática.

d) **Costureiro** – É o trabalhador que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo.

d1) **Costureira especializada** – É a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional.

d2) **Costureira qualificada** – É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

e) **Colador** – É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

f) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia.

g) **Oficial de cortador** – É o trabalhador que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando.

h) **Preparador e ou acabador** – É o trabalhador que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.

i) **Termocolador** – É o trabalhador que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

F. FABRICO DE CHAPÉUS DE PANO E DE PALHA

a) **Apropriagista** – É o trabalhador que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha.

b) **Cortador** – É o trabalhador que procede ao corte do tecido para fabrico de chapéus.

c) **Costureira especializada** – É o trabalhador que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

d) **Costureira** – É o trabalhador que cose à mão ou à máquina

e) **Encarregado** – É o trabalhador que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.

f) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período

máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) **Passador** – É o trabalhador que passa a ferro os artigos a confeccionar.

G. FABRICAÇÃO DE OUTRO VESTUÁRIO DE MALHAS, DE MEIAS, SIMILARES DE MALHA

Alfineteira ou coladeira – É o trabalhador que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (letra-I)

Ajudante de afinador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do afinador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)

Ajudante de branqueador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do branqueador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

Ajudante de debuxador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do debuxador, podendo substituí-lo em faltas ocasionais. (letra-D)

Ajudante de engomador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do engomador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

Ajudante de estampador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-G)

Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache» – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets» – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de tricôt e filets, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas saurer e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de oficial de roda – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

Ajudante de secador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do secador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

Ajudante de tintureiro – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do tintureiro e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)

Ajudante de vaporizador – É o trabalhador que coadjuva o trabalho do vaporizador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra H)

Analista de laboratório e ensaios e ou químicos – É o trabalhador que procede à análise e ensaios físicos ou químicos de todas as matérias-primas de produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem. (letra-E)

Apanhadeira de malhas ou rendas – É o trabalhador que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (letra H)

Bobinadeira ou encarreteadeira – É o trabalhador que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (letra H)

Borrifador – É o trabalhador que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (letra-I)

Branqueador – É o trabalhador que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas. (letra-G)

Centrifugador – É o trabalhador responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte. (letra-G)

Cerzideira de malhas ou de rendas – É o trabalhador que conduz as máquinas de cerzir. (letra H)

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

Clorador – É o trabalhador que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro. (letra-G)

Colorista – É o trabalhador especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas. (letra-C)

Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira – É o trabalhador que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

Cortador mecânico – É o trabalhador que, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

Cortador de relevo – É o trabalhador que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (letra-H)

Debuxador – É o trabalhador especializado em desenho de debuxo. (letra-C)

Embalador de órgãos – É o trabalhador que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respectivo transporte da urdisagem para o armazém, anotando os respectivos pesos. (letra-G)

Enfiadeira de máquinas «Cotton» – É o trabalhador que enfia as malhas nos pentes das máquinas Cotton. (letra-H)

Engomador – É o trabalhador que procede a gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula secadeira com foulards de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar. (letra-G)

Ensacador de bobinas – É o trabalhador que faz oenfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (letra-I)

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

Fechadeira – É o trabalhador que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (letra-H)

Fixador de tecidos – É o trabalhador que opera com a máquina de fixar tecidos. (letra-G)

Fotogravador – É o trabalhador que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro). (letra-F)

Gazeador – É o trabalhador que conduz as máquinas de gazear fios ou tecidos. (letra-G)

Humidificador – É o trabalhador que controla a percentagem de humidade e o tempo de humificação da seda. (letra-G)

Lavadeira – É o trabalhador que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou tumblers. (letra-l)

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

Lubrificador – É o trabalhador que se ocupa da lubrificação das máquinas. (letra-l)

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço – É o trabalhador que opera com este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de cobrir borracha – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache» – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets» – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Maquinista de máquinas «Leavers» – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

Medidor ou enrolador – É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos

se façam em conjunto quer separadamente. Quando a medição é feita em aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores. (letra-G)

Merceirizador – É o trabalhador que conduz as máquinas de merceirizar fios ou tecidos. (letra-G)

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

Oficial de mesa – É o trabalhador que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas. (letra-H)

Oxidador – É o trabalhador que tem funções idênticas às de tintureiro. (letra-G)

Pesador de drogas – É o trabalhador que pesa corantes e produtos químicos. (letra-G)

Picador de cartões de debuxo – É o trabalhador que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (letra-F)

Picador de cartões de «jaquard» – É o trabalhador que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter. (letra-E)

Planificador de corte – É o trabalhador que estuda e planifica o traçado para o corte, distribuindo os moldes pela menor superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível. (letra-F)

Polidor de fios – É o trabalhador que conduz as máquinas de go-mar e polir os fios (Polished e Tuine)—Ficells. (letra-H)

Prensador de meadas – É o trabalhador que conduz as máquinas de prensar meadas. (letra-I)

Preparador de banhos – É o trabalhador que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (letra-G)

Preparador de cargas de bobinas – É o trabalhador que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da prontomaterial, antes e depois do tingimento. (letra-H)

Preparador de gomas – É o trabalhador que prepara as gomas para as máquinas de go-mar e polir fios. (letra-I)

Preparador de lotes – É o trabalhador que pesa e compõe os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio. (letra-G)

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

Preparador de tintas – É o trabalhador que nas estamparias procede a preparação de tintas. (letra-F)

Recolhedor de amostras – É o trabalhador que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no laboratório. (letra-I)

Recolhedor de algodão – É o trabalhador que retira algodão das máquinas, colocando-o em paletes. (letra-I)

Recortadeira ou enroladeira – É o trabalhador que recorta ou enrola os artigos têxteis. (letra-H)

Recuperador de banhos – É o trabalhador que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem. (letra-G)

Recuperador de algodão ou desperdícios – É o trabalhador que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletes. (letra-I)

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

Remalhadeira – É o trabalhador que conduz as máquinas de remalhar. (letra-H)

Repinador – É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I)

Retocador de tecidos – É o trabalhador que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (letra-G)

Retorcedor – É o trabalhador que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (letra-H)

Secador – É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

Seladeira – É o trabalhador que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (letra-H)

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

Texturizador – É o trabalhador que conduz as máquinas de texturizar. (letra-H)

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

Transportador – É o trabalhador que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (letra-I)

Tricotador manual – É o trabalhador que com agulhas lisas ou de crochê fabrica manualmente panos destinados à confecção. (letra-H)

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

Urdidor – É o trabalhador que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas. (letra-G)

Vaporizador – É o trabalhador que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (letra-G)

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

Técnico de laboratório – É o trabalhador que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos. (letra-C)

Estagiário – É o trabalhador que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

NOTA: Os ajudantes serão remunerados pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respectiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

GRUPO II – ORGANIZAÇÃO E PLANEAMENTO

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

b) **Agente de tempos e métodos** – É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de

produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

c) **Cronometrista** – É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

d) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e).

e) **Planeador** – É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.

GRUPO III – SERVIÇO DE VIGILÂNCIA

a) **Guarda** – É o trabalhador que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, podendo registar as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

b) **Porteiro** – É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado da recepção de correspondência.

GRUPO IV – METALÚRGICOS

a) **Afinador de máquinas** – É o trabalhador que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

b) **Ajudante de montador** – É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o montador de toldos nas suas tarefas.

c) **Canalizador** – É o trabalhador que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais.

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

e) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), e), f), h) e i).

f) **Fresador mecânico** – É o trabalhador que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

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

h) **Montador de toldos** – É o trabalhador que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do ajudante de montador de toldos.

i) **Operador não especializado** – É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.

j) **Serralheiro mecânico** – É o trabalhador que executa peças e monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

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

NOTA: Os trabalhadores metalúrgicos classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

GRUPO V – CONSTRUÇÃO CIVIL

a) **Encarregado geral** – É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

b) **Chefe de pedreiros e ou carpinteiros e ou pintores** – É o trabalhador que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

c) **Carpinteiro** – É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição.

d) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina para as categorias das alíneas e), f) e g) durante o período de um ano.

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

f) **Pedreiro ou trolha** – É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

g) **Pintor** – É o trabalhador que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electros-tática, aplica tinta de acabamentos, sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

h) **Operador não especializado** – É o trabalhador que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

NOTA: Os trabalhadores classificados no 2º escalão ascenderão ao 1º ao fim de três anos na categoria.

GRUPO VI – ELECTRICISTAS

a) **Ajudante de electricista** – É o trabalhador que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocinio não pode ter duração superior a dois anos.

b) **Chefe de electricista ou técnico electricista** – É o trabalhador que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

c) **Estagiário (aprendiz)** – É o trabalhador que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano.

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

e) **Pré-oficial electricista** – É o trabalhador que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

GRUPO VII – TRANSPORTES

a) **Ajudante de motorista** – É o trabalhador que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

b) **Coordenador de tráfego** – É o trabalhador que orienta e dirige o serviço de motoristas.

c) **Motorista** – É o trabalhador que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados. Os motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo ajudante de motorista.

GRUPO VIII – CANTINAS E REFEITÓRIOS

a) **Chefe de refeitório** – É o trabalhador que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências do balcão e copa.

b) **Copeiro** – É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar em serviço de preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições.

c) **Cozinheiro** – É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros, um será classificado como chefe de cozinha e terá um vencimento superior em € 5 mensais.

d) **Controlador-caixa** – É o trabalhador que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

e) **Despenseiro** – É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

f) **Ecónomo** – É o trabalhador que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

g) **Empregado de balcão** – É o trabalhador que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção.

h) **Empregado de refeitório** – É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

i) **Estagiário-praticante** – É o trabalhador que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

GRUPO IX – FOGUEIROS

a) **Encarregado de fogueiro** – É o trabalhador que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.

b) **Fogueiro** – É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei nº 46.989, de 30 de Abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.

c) **Ajudante de fogueiro** – É o trabalhador que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14º e 15º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei nº 46.989, de 30 de Abril de 1966).

NOTA: Os trabalhadores fogueiros classificados no 3º escalão ascenderão ao 2º ao fim de dois anos na categoria; os do 2º escalão ascenderão ao 1º ao fim de quatro anos na categoria.

GRUPO X – COMÉRCIO, CAIXEIROS E ARMAZÉNS

A. ARMAZÉNS

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

b) **Caixeiro de armazém** – É o trabalhador que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.

c) **Chefe de secção** – É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.

c1) **Coleccionador** – É o trabalhador responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

c2) **Conferente** – É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

d) **Distribuidor** – É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

e) **Embalador** – É o trabalhador que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.

e1) **Encarregado de armazém** – É o trabalhador que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

f) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas b) e h).

g) **Etiquetador** – É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

h) **Fiel de armazém** – É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saí-

da, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

B. VENDEDORES

a) **Chefe de compras e ou vendas** – É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao vendedor da zona.

b) **Vendedor (caixeiro-viajante, caixeiro de praça)** – É o trabalhador que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

C. CAIXEIROS DE VENDA AO PÚBLICO

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

b) **Caixeiro** – É o trabalhador que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

c) **Caixeiro-ajudante** – É o trabalhador que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

d) **Caixeiro-chefe** – É o trabalhador que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

e) **Caixeiro chefe de secção** – É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

f) **Distribuidor** – É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

g) **Estagiário** – É o trabalhador que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

GRUPO XI – SERVIÇOS SOCIAIS NA EMPRESA

A. SERVIÇO SOCIAL

Técnico de serviço social – É o trabalhador que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- b) Nas situações de tensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- e) Nas situações especiais do trabalho feminino, menores, acidentados e reconvertidos;
- f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
- g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;
- h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- i) Na comissão de segurança e em todos os domínios da higiene e segurança no trabalho;
- j) Nos serviços de medicina no trabalho.

B. ENFERMAGEM

a) **Enfermeiro-coordenador** – É o trabalhador que se responsabiliza

pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

b) **Enfermeiro** – É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais ou sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e do tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando exista mais de um profissional, um deles orienta o serviço e será classificado como enfermeiro-coordenador.

c) **Auxiliar de enfermagem** – É o trabalhador que coadjuva o médico e o enfermeiro nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

C. CRECHES E JARDINS-DE-INFÂNCIA

a) **Auxiliar de educador infantil** – É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador infantil.

b) **Educador infantil ou coordenador** – É o trabalhador que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

c) **Vigilante** – É o trabalhador que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

GRUPO XII – SERVIÇOS DE LIMPEZA E JARDINAGEM

a) **Chefe de limpeza** – É o trabalhador que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

b) **Empregado de limpeza** – É o trabalhador que executa todos os trabalhos de limpeza.

c) **Jardineiro** – É o trabalhador que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

GRUPO XIII – LAVANDARIAS

SECÇÃO DE BRANQUEAMENTO

a) **Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento)** – É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.

b) **Operador(a) de máquinas de branqueamento** – É o(a) trabalhador(a) que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

ANEXO III**ENQUADRAMENTOS PROFISSIONAIS – CATEGORIAS****A**

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção: I-B e I-C2

Desenhador-criador de moda (*designer*): I-B, IC1e I-C2

Peleiro -mestre: I-C1

B

Adjunto de chefe de produção: I-B, I-C2 e I-C1

Chefe de compras ou vendas: X-B

Encarregado-geral: V

Enfermeiro-coordenador: XI-B

Técnico de serviço social: XI-A

C

Agente de planeamento: II

Agente de tempos e métodos: II

Chefe de electricista ou técnico electricista: VI

Chefe de secção (encarregado): I-B, I-C2, I-D e I-E

Chefe de serralharia: IV

Encarregado de armazém: X-A

Encarregado de fogueiro: IX

Enfermeiro: XI-B

Mestre: I-A e I-C1

Modelista: I-B e I-C2

Chefe de laboratório: I-G

Colorista: I-G

└ CCT FESETE - ANIVEC/APIV

Debuxador: I-G

Técnico de laboratório: I-G

D

Afinador de máquinas de 1.ª: IV

Auxiliar de enfermagem: XI-B

Canalizador de 1.ª: IV

Chefe de carpinteiros: V

Chefe de linha ou grupo: I-B e I-C2

Chefe de pedreiros: V

Chefe de pintores: V

Chefe de secção: X-A

Coleccionador: X-A

Coordenador de tráfego: VII

Educador infantil ou coordenador: XI-C

Fiel de armazém: X-A

Fogueiro de 1.ª: IX

Fresador de 1.ª: IV

Mecânico de automóveis de 1.ª: IV

Motorista de pesados: VII

Oficial electricista: VI

Peleiro: I-C1

Serralheiro mecânico de 1.ª: IV

Torneiro de 1.ª: IV

Vendedor-pracista: X-B

Vendedor-viajante: X-B

Ajudante de debuxador: I-G

E

Adjunto de mestre (adjunto de chefe de secção: I-C1

Adjunto de modelista: I-B, I-C1 e I-C2
Afinador de máquinas de 2.^a: IV
Caixeiro-chefe: X-C
Caixeiro chefe de secção: X-C
Canalizador de 2.^a: IV
Carpinteiro de 1.^a: V
Chefe de refeitório: VIII
Conferente: X-A
Cortador de peles à faca: I-C2
Desenhador de execução: I-B
Fresador de 2.^a: IV
Mecânico de automóveis de 2.^a: IV
Monitor: I-B e I-C2
Motorista de ligeiros: VII
Oficial cortador: I-E
Oficial especializado: I-A
Pedreiro de 1.^a: V
Pintor de 1.^a: V
Serralheiro de 2.^a: IV
Torneiro de 2.^a: IV
Trolha de 1.^a: V
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos: I-G
Picador de cartões de «jacquard»: I-G

F

Adjunto de chefe de secção: I-D e I-E
Adjunto de oficial cortador: I-E
Ajudante de montador: IV
Auxiliar de educador infantil: XI-C

└ CCT FESETE - ANIV EC/APIV

Caixeiro: X-C

Caixeiro de armazém: X-A

Canalizador de 3.ª: IV

Carpinteiro de 2.ª: V

Chefe de secção: XIII

Cortador e ou estendedor de tecidos: I-B

Cortador de peles: I-C1

Cortador de peles e ou tecido: I-C2

Cozinheiro: VIII

Cronometrista: II

Ecónomo: VIII

Encarregado: I-F

Esticador: I-C1

Fogueiro de 2.ª: IX

Fresador de 3.ª: IV

Maquinista especializado: I-C1

Mecânico de automóveis de 3.ª: IV

Montador de toldos: IV

Oficial: I-B e I-C2

Pedreiro de 2.ª: V

Pintor de 2.ª: V

Planeador: II

Pré -oficial electricista do 2.º ano: VI

Revisor e ou controlador de qualidade: I-B e I-C2

Riscador: I-B e I-C2

Serralheiro mecânico de 3.ª: IV

Torneiro de 3.ª: IV

Trolha de 2.ª: V

Ajudante de afinador: I-G

Ajudante de tintureiro: I-G
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola: I-G
Fotogravador: I-G
Picador de cartões de debuxo: I-G
Planificador de corte: I-G
Preparador de laboratório: I-G
Preparador de tintas: I-G

G

Adjunto de cortador: I-B e I-C2
Ajudante de motorista: VII
Apropriagista: I-F
Controlador-caixa: VIII
Controlador de produção/registador de produção: I-B e I-C2
Costureira qualificada (vestuário em série): I-B e I-C2 e I E
Despenseiro: VIII
Engomador-brunidor: I-B e I-C2
Fogueiro de 3.ª: IX
Maquinista: I-C1
Oficial: I-A
Preseiro: I-B e I-C2
Pré -oficial electricista do 1.º ano: VI
Ajudante de estampador: I-G
Branqueador: I-G
Centrigugador: I-G
Clorador: I-G
Embalador de órgãos: I-G
Engomador: I-G
Fixador de tecidos: I-G

└ CCT FESETE - ANIVEC/APIV

Gazeador: I-G
Humidificador: I-G
Maquinista de máquinas «Leavers»: I-G
Medidor ou enrolador: I-G
Mercerizador: I-G
Oxidador: I-G
Pesador de drogas: I-G
Preparador de banhos: I-G
Preparador de lotes: I-G
Recuperador de banhos: I-G
Reforçador de quadros: I-G
Retocador de tecidos: I-G
Secador: I-G
Tesourador ou tosquiador: I-G
Tintureiro: I-G
Tufador: I-G
Urdidor: I-G
Vaporizador: I-G
Vigilante de águas: I-G

H

Ajudante de corte: I-B e I-C2
Ajudante de electricista: VI
Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos: IX
Arrumador: X-A e X-C
Bordador especializado: I-A, I-B e I-C2
Caixeiro -ajudante: X-C
Cezideira: I-B e I-C2
Chefe de limpeza: XII

Colador: I-B, I-C2 e I-E
Cortador: I-F
Costureira especializada: I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira qualificada: I-A e I-E
Distribuidor: X-A e X-C
Distribuidor de trabalho: I-B e I-C2
Embalador: X-A
Empregado de balcão: VIII
Empregado de refeitório: VIII
Etiquetador: X-A
Guarda: III
Operador não especializado: IV e V
Orlador especializado: I-C2
Passador: I-F
Porteiro: III
Revistador: I-B e I-C2
Servente: V
Termocolador: I-B, I C2 e I E
Tricotador especializado: I-B e I-C2
Vigilante: X-C
Ajudante de branqueador: I-G
Ajudante de engomador: I-G
Ajudante de secador: I-G
Ajudante de vaporizador: I-G
Apanhadeira de malhas ou rendas: I-G
Bobineira ou encarreteadeira: I-G
Cezideira de malhas ou de rendas: I-G
Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira: I-G
Cortador mecânico: I-G

└ CCT FESETE - ANIVEC/APIV

Cortador de relevo: I-G

Enfiadeira de máquinas «Cotton»: I-G

Fechadeira: I-G

Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço: I-G

Maquinista de máquinas de bordar de cabeças: I-G

Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas: I-G

Maquinista de máquinas circulares mecânicas e jacquard: I-G

Maquinista de máquinas de cobrir borracha: I-G

Maquinista de máquinas Cotton, Ketten e Raschel: I-G

Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*: I-G

Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões: I-G

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met.: I-G

Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets*: I-G

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met.: I-G

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas : I-G

Noveleira ou enoveleira: I-G

Oficial de mesa: I-G

Polidor de fios: I-G

Preparador de cargas de bobinas: I-G

Recortadeira ou enroladeira: I-G

Remalhadeira: I-G

Retorcedor: I-G

Seladeira: I-G

Texturizador: I-G

Tricotador manual: I-G

I

Acabador: I-B e I-C2

Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos: IX

Bordador: I-A, I-B e I-C2

Copeiro: VIII

Cortador de flores: I-D

Costureira: I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F

Empregado de limpeza: XII

Enchedor de bonecas: I-B

Engomador de flores: I-D

Florista: I-D

Jardineiro: XII

Orlador (praticante): I-C2

Operador de máquinas de branqueamento: XIII

Preparador: I-B, I-C2 e I-E

Tintureiro de flores: I-D

Toucador: I-D

Tricotador: I-B e I-C2

Alfineteira ou coladeira: I-G

Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço:
I-G

Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borracha: I-G

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache*:
I-G

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões:
I-G

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets*: I-G

Ajudante de maquinista das máquinas «Saurer» e análogas: I-G

Ajudante oficial de roda: I-G

Borrigador: I-G

Ensacador de bobinas: I-G

Lavadeira: I-G

└ CCT FESETE - ANIVEC/APIV

Lavadeira de quadros ou de mesas: I-G

Lubrificador: I-G

Prensador de meadas: I-G

Preparador de gomas: I-G

Recolhedor de amostras: I-G

Recolhedor de algodão: I-G

Recuperador de algodão ou desperdícios: I-G

Repinador: I-G

Transportador: I-G

Porto, 1 de Junho de 2010

Pela **ANIVEC/APIV – Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção**

Alexandre Monteiro Pinheiro e Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatários

Pela **FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

António de Jesus Marques, Manuel António Teixeira de Freitas e Maria Madalena Gomes de Sá, na qualidade de mandatários

ANEXO IV

PORTARIA DE EXTENSÃO

Portaria de Extensão das alterações dos CCT entre a ANIVEC/APIV – Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e do CCT entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ – Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confeção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a actividades do sector de vestuário, confecção e afins, fabrico de malhas e de vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 58 475, dos quais 28 305 (48,4 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1349 (2,3 %) auferem retribuições inferiores

às convencionais em mais de 9,3 %. São as empresas do escalão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As relações de trabalho na indústria de vestuário são, ainda, abrangidas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas entre a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP) e a FESETE e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático dos Têxteis e outro, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.os 8, de 29 de Fevereiro de 2008, e 15, de 22 de Abril de 2008. Considerando que, neste sector, tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores umas e outros em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com a extensão das convenções celebradas pela ATP.

Por outro lado, considerando que as convenções objecto da presente extensão são alterações de convenções anteriores e que o âmbito do sector de actividade de aplicação das mesmas passou a abranger a fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, actividade também abrangida pelas convenções colectivas de trabalho celebradas pela ATP, a extensão, quanto a estas actividades, apenas se aplica aos empregadores filiados na ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pelas convenções, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à das convenções.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações sindicais outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1. As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a ANIV EC/ APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nºs 21 e 22, de 8 e 15 de Junho de 2009, respectivamente, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções, com excepção dos empregadores que se dedicam à fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades económicas abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2. A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP — Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

Artigo 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2. As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Março de 2009.

3. Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 29 de Setembro de 2009. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.