



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 578

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços 579

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo 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 - Alteração salarial e outras e texto consolidado 581

- Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras 623

- Acordo de adesão entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal 627

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Retificação 629

II – Direção:

- Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição 629

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- LUSAPME - Associação das Pequenas e Médias Empresas - Alteração 630

- ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração 635

- Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Alteração 636

II – Direção:

- Associação dos Industriais de Chapelaria - Eleição 636

- Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição 636

- Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Substituição 637

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Rodoviária da Beira Litoral, SA - Alteração 638

- LUTA - Comércio e Distribuição de Produtos de Consumo, CRL - Cancelamento 638

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Dan Cake (Portugal), SA - Convocatória 639

- Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, SA - Convocatória 639

II – Eleição de representantes:

- TST - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição 639

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro se dediquem a atividades de comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas que, na área de aplicação da convenção se dediquem à mesma atividade, não sejam filiadas na associação de empregadores outorgante e

aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das

retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações ao contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas não representados pelas associações sindicais subs-

critoras.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 3 de março de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

O contrato colectivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014 abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Bragança se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às empresas e aos trabalhadores não filiados nas associações outorgantes, que se dediquem à actividade comercial e ou prestação de serviços na área e no âmbito da sua aplicação, de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Qua-

dros de Pessoal de 2012, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído, em mais de 30 %, por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2012, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal na ordem dos 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

A tabela salarial da convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii*) da alínea *c*) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do

Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança e outras e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2014, são estendidas no distrito de Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

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

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

Lisboa, 3 de março de 2015 - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix de Oliveira*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo 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 - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo 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 publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego* n.º 21, 1.ª série, de 8 de Junho de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

(1 e 2 Mantêm-se.)

3- O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (Mantêm-se.)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

(3, 4, 5, 6 e 7 Mantêm-se.)

8- (Eliminar.)

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

(1 a 6 Mantêm-se.)

7- Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, incluindo renovações, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos nos números 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho - sendo aplicável o regime excepcional ou temporário de renovação previsto na lei.

8- (Mantêm-se.)

Cláusula 14.ª

Relatório Único

A organização do Relatório Único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite de entrega do Relatório Único.

Cláusula 18.ª

Transferência do local de trabalho/Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

Cláusula 26.ª

Regime especial de 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 e 2 Mantêm-se.)

3- O empregador sempre que careça de recorrer ao regime especial da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis 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:

a) em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência;

ou

b) pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efectuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário - durante o período de referência.

(5, 6, 7, 8, 9 e 10 Mantêm-se.)

11- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e

as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 meses.

13- (Eliminar «e à Autoridade para as Condições de Trabalho».)

14- (Mantém-se.)

15- No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea a) do número 4 desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea a) do número 4 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

16- No final do período de referência de 8 meses, tratando-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- (Mantém-se.)

2- 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.

3- 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.

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho suplementar

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

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

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.^a hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Fevereiro de 2015.

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

Cláusula 44.^a

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

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

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

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada a partir da 101.^a hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Fevereiro de 2015.

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

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

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

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

3- 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 53.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

(1 a 2 Mantém-se.)

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

(4 a 7 Mantém-se.)

Cláusula 98.^a

Comissão paritária

1- (Mantém-se.)

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 2015, a integrar em futura revisão deste CCT.

Cláusula 100.^a

Estágio para as restantes categorias

1- (Mantém-se.)

2- Logo que completem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo - grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.^a classe.

4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.^a classe passam a 1.^a classe.

ANEXO I - A

Tabela salarial

Sector da produção

Grupos	Remunerações mínimas Euros
A	851
B	749
C	671
D	600
E	562
F	522
G	509
H	507
I	505

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

ANEXO I - B

Sector administrativo

Grupos	Remunerações mínimas Euros
A	889
B	775
C	695
D	660
E	640
F	565
G	535
H	505

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expe-

diente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias).

Auxiliar administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico(a) administrativo - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de marketing. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde à antiga categoria de escriturário).

Técnico(a) de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística. (Corresponde à antiga categoria de guarda-livros).

Técnico(a) de secretariado - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias,

receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretário da direcção e sub-chefe de secção).

Operador(a) informático - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador).

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

Secretário(a)-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório - É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico(a) de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-

-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

Analista de sistemas - Concede e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordiogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

Programador(a) - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordiogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Tesoureiro(a) - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições ne-

cessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Telefonista:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Contínuo(a) - Executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais - Trabalhadores administrativos

A

Director de serviços
Chefe de escritório
Secretário-geral

B

Chefe de departamento
Chefe de serviços
Contabilista/Técnico de contas
Analista de sistemas

C

Chefe de secção
Programador
Tesoureiro
Técnico de contabilidade (guarda-livros)

D

Correspondente em línguas estrangeiras
Operador informático
Técnico de secretariado (antigo subchefe de secção e secretaria de direcção)

E

Técnico administrativo de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário)
Caixa

F

Técnico administrativo de 2.ª classe (antigo segundo-escriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª)

G

Assistente administrativo (antigo terceiro-escriturário e antigo operador de registo de dados de 2.ª)
Recepcionista
Telefonista

H

Auxiliar administrativo
Contínuo
Servente de limpeza

Porto, 4 de Fevereiro de 2015.

Pela Associação Nacional das Industrias de Vestuário e Confecção, ANIVEC/APIV:

Alexandre Monteiro Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

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

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Delfina Maria Oliveira Vieira, na qualidade de mandatária.

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

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 Industrias 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, sobretudos, 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 abafó, 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 4000 empregadores e 75 000 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 Janeiro de 2015.

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 número 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.

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(a) trabalhador(a) diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
- b) *Modelista* - E o trabalhador diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
- c) *Desenhador de execução* - E o trabalhador que possui o curso complementar, 11.º 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 números 1, 2, 3 e 4 do artigo 140.º da Lei n.º 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 números 1, 2, 3 na alínea b) do número 4, 5 e 6 do artigo 140.º, no que respeita ao motivo justificativo, e alínea e) do número 1, 3 e 4 do artigo 141.º, 142.º, 143.º, 144.º,

145.º, 147.º e nos números 2 e 3 do artigo 148.º, no artigo 149.º, 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 números 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, incluindo renovações, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos no números 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho - sendo aplicável o regime excepcional ou temporário de renovação previsto na lei.

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

Cláusula 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

Relatório único

A organização do relatório único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

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 pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária,

de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

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 1.º 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 número 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 3.º 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 número 1, alínea a), da cláusula 24.^a 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 especial da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis 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:

a) em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência;

ou

b) pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efectuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário - durante o período de referência.

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 números 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.

7- Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea b) do número 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 e as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 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, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

14- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da 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- No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

16- No final do período de referência de 8 meses, tratando-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

Cláusula 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 47.^a

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- 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.

3- 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.

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

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

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

7- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo

anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 5 desta cláusula.

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 acidental.

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

Cláusula 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 trajecto 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 Segurança Social 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 número 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 3.º 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 iden-

tificação 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 número 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 facultades 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 facultade.

Cláusula 43.ª

Remuneração por trabalho suplementar

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

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

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Fevereiro de 2015.

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

Cláusula 44.ª

Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

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

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

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.ª hora de trabalho suplementar prestado após 1 de Fevereiro de 2015.

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

Cláusula 45.^a

Descanso compensatório

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

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

3- 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:

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

Sendo:

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

P_i a percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número 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 número 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 13.º 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 números 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 número 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 números 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;

10 de Junho;

15 de Agosto;

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 pre-

vistos 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 números 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 números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 53.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 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:

b1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º 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;

b2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º 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 de-

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

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

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 número 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 número 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 número 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 do 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

Ação disciplinar

Cláusula 67.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO IX

Segurança Social

Cláusula 68.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições da segurança social que obrigatoriamente os abrangem, 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 de-

signados 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 empregador 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 me-

nos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

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

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

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

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

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

5- Para 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 número 3 e no número 5 desta cláusula.

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

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

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores so-

bre as matérias referidas na alínea *a*) do número 1 e na alínea *g*) do número 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, avi-

mentos 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 2.º 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 reunirão 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 participação 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 iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

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

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

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 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, 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 número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

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

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

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

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.

§ 1.º 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 número 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 número 1 é aplicável o disposto na alínea d) do número 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 traba-

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

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

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

4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e 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 co-

municadas, 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 - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - seis membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - sete 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 número 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 2015, 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 tricotadeira 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

1- Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

2- Logo que completem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo - grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.^a classe.

4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.^a classe passam a 1.^a classe.

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 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;

b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º 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 constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.^a série, de 8 de Junho de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011, e que não foram objecto da presente revisão.

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

ANEXO I - A

Tabela salarial

Sector da produção

Grupos	Remunerações mínimas
	Euros
A	851
B	749
C	671
D	600
E	562
F	522
G	509
H	507
I	505

Subsídio de alimentação - 2,40 euros, nos termos definidos na cláusula 42.^a

ANEXO I - B

Sector administrativo

Grupos	Remunerações mínimas Euros
A	889
B	775
C	695
D	660
E	640
F	565
G	535
H	505

Subsídio de alimentação - 2,40 euros, nos termos definidos na cláusula 42.^a

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 em 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 em 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;

6.^a 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;

7.^a 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(a) trabalhador(a) 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* - 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(a) trabalhador(a) que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

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

21- *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, ex-

cepto para as de costureira, bordadeira, tricoteira, 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(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estágio.

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

25- *Prenseiro* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas ou balancés.

26- *Preparador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

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

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

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

31- *Revistadeira* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

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

34- *Adjunto de modelista* - É o(a) trabalhador(a) 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.

C - Fabrico de peles

C1 - Fabrico de vestuário de peles de abafó

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria.

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

b) *Cortador de peles* - É o(a) trabalhador(a) que corta peles simples.

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

d) *Costureiro especializado* - 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) *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(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Esticador* - É o(a) trabalhador(a) que estica as peles.

h) *Maquinista* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

j) *Mestre (chefe de secção)* - É o/a trabalhador que executa os moldes em pano ou em tuais e as provas, provando igualmente as peles.

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

m) *Peleiro-mestre* - É o/a 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/a 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/a trabalhador que, sob a orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

d) *Adjunto de modelista* - É o/a 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(a) trabalhador(a) que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

f) *Bordador* - É o(a) trabalhador(a) que borda à mão ou à máquina.

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

h) *Cerzidor* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 concepção* - É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

l) *Chefe de secção (encarregado)* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

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

o) *Cortador de peles e ou tecidos* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.

q) *Costureira especializada* - 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.

r) *Costureira qualificada* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) 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(a) trabalhador(a) que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

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

v) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.

y) *Monitor* - É o(a) trabalhador(a) especializado que dirige o estágio.

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

z1) *Orlador* - É o(a) trabalhador(a) que executa os orlados.

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

z3) *Preseiro* - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) *Preparador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas.

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

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

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

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

z10) *Riscador* - É o(a) trabalhador(a) que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

z11) *Revistador* - É o(a) trabalhador(a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

D - Fabrico de flores

Tipo de fabrico previsto na 2.^a categoria.

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

b) *Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que executa os moldes em pano ou tuals e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática.

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

d) *Engomador de flores* - É o(a) trabalhador(a) que engoma as flores.

e) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores.

g) *Tintureiro de flores* - É o(a) trabalhador(a) que tinga as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.

h) *Toucador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) *Adjunto de oficial cortador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo.

d1) *Costureira especializada* - É o(a) trabalhador(a) 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 o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

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

g) *Oficial de cortador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.

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

F - Fabrico de chapéus de pano e de palha

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

b) *Cortador* - É o(a) trabalhador(a) que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus.

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

d) *Costureira* - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina.

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

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

g) *Passador* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (letra-I)

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

Ajudante de branqueador - É o(a) trabalhador(a) que co-

adjuva o trabalho do branqueador e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

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

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

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

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

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

Ajudante de vaporizador - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (letra-H)

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

Borrifador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máqui-

nas de borrifar tecidos. (letra-I)

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

Centrifugador - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de cerzir. (letra-H)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ensacador de bobinas - É o(a) trabalhador(a) que faz o enfardamento 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(a) trabalhador(a) que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo. (letra-F)

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

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

Fotogravador - É o(a) trabalhador(a) que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantó-

grafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimização (estamparia de quadro). (letra-F)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medidor ou enrolador - É o(a) trabalhador(a) 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)

Mercerizador - É o(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (letra-G)

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

Oficial de mesa - É o(a) trabalhador(a) que executa os

trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas. (letra-H)

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

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

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

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

Planificador de corte - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (Polished e Tuine)-Ficells. (letra-H)

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

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

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

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

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

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

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

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

Recuperador de banhos - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletas. (letra-I)

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

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

Repinador - É o(a) trabalhador(a) que, manual ou meca-

nicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico de laboratório - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 completarem seis anos como ajudantes.

Grupo II - Organização e planeamento

a) Agente de planeamento - É o(a) trabalhador(a) 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 o (a)trabalhador(a), 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas *c)* e *e)*.

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

Grupo III - Serviço de vigilância

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

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

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

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

e) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.

j) Serralheiro mecânico - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que, operando em torno mecanocopiador, 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

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

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

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

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

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

Grupo VI - Electricistas

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

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

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

e) Pré-oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

b) Coordenador de tráfego - É o(a) trabalhador(a) que orienta e dirige o serviço de motoristas.

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

b) Copeiro - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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 terá um vencimento superior em 5 € mensais.

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

de registo ou de controlo.

e) Despenseiro - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

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

g) Empregado de balcão - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 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(a) trabalhador(a) 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 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de Abril de 1966).

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

Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

A - Armazéns

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

b) Caixeiro de armazém - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

c2) Conferente - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

e1) Encarregado de armazém - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas *b)* e *h)*.

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

h) Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

B - Vendedores

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

C - Caixeiros de venda ao público

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

b) Caixeiro - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que termina o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

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

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

g) *Estagiário* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que administra a

terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que auxilia nas suas funções o educador infantil.

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

c) *Vigilante* - É o(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) 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(a) trabalhador(a) que executa todos os trabalhos de limpeza.

c) *Jardineiro* - É o(a) trabalhador(a) 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.

Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias)

Auxiliar administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

Técnico(a) administrativo - É o(a) trabalhador(a) que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de marketing. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde à antiga categoria de escriturário)

Técnico(a) de contabilidade - É o(a) trabalhador(a) que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística. (Corresponde à antiga

categoria de guarda-livros)

Técnico(a) de secretariado - É o(a) trabalhador(a) responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretario da direcção e sub-chefe de secção)

Operador(a) informático - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de trabalhos no computador, controla a execução, conforme o programa de exploração regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador)

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, apolítica adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

Secretário(a)-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de escritório - É o profissional que superintende em todos os serviços de escritório.

Chefe de serviços - É o profissional que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

Chefe de departamento - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção,

orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento, e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico(a) de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

Programador(a) - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções

preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordigramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

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

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta -lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa. Recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Telefonista:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

Contínuo(a) - Executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

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

refas relacionadas com limpeza e arrumações.

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, IC1 e I-C2
Peleiro-mestre	I-C1
B	
Adjunto de chefe de produção	I-B, I-C2 e IC1
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	1-G
Colorista	1-G
Debuxador	1-G
Técnico de laboratório	1-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	1-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	1-G
Picador de cartões de «jacquard»	1-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
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	Urdidor	1-G
Pintor de 2. ^a	V	Vaporizador	1-G
Planeador	II	Vigilante de águas	1-G
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VI		
Revisor e ou controlador de qualidade	I-B e I-C2	H	
Riscador	I-B e I-C2	Ajudante de corte	I-B e I-C2
Serralheiro mecânico de 3. ^a	IV	Ajudante de electricista	VI
Torneiro de 3. ^a	IV	Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos	IX
Trolha de 2. ^a	V	Arrumador	X-A e X-C
Ajudante de afinador	1-G	Bordador especializado	I-A, I-B e I-C2
Ajudante de tintureiro	1-G	Caixeiro-ajudante	X-C
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola ..	1-G	Cerzideira	I-B e I-C2
Fotogravador	1-G	Chefe de limpeza	XII
Picador de cartões de debuxo	1-G	Colador	I-B, I-C2 e I E
Planificador de corte	1-G	Cortador	I-F
Preparador de laboratório	1-G	Costureira especializada	I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Preparador de tintas	1-G	Costureira qualificada	I-A e I-E
		Distribuidor	X-A e X-C
G		Distribuidor de trabalho	I-B e I-C2
Adjunto de cortador	I-B e I-C2	Embalador	X-A
Ajudante de motorista	VII	Empregado de balcão	VIII
Apropriagista	I-F	Empregado de refeitório	VIII
Controlador-caixa	VIII	Etiquetador	X-A
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2	Guarda	III
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I E	Operador não especializado	IV e V
Despenseiro	VIII	Orlador especializado	I-C2
Engomador-brunidor	I-B e I-C2	Passador	I-F
Fogueiro de 3. ^a	IX	Porteiro	III
Maquinista	I-C1	Revistador	I-B e I-C2
Oficial	I-A	Servente	V
Preseiro	I-B e I-C2	Termocolador	I-B, I C2 e I E
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VI	Tricotador especializado	I-B e I-C2
Ajudante de estampador	1-G	Vigilante	XI-C
Branqueador	1-G	Ajudante de branqueador	1-G
Centrifugador	1-G	Ajudante de engomador	1-G
Clorador	1-G	Ajudante de secador	1-G
Embalador de órgãos	1-G	Ajudante de vaporizador	1-G
Engomador	1-G	Apanhadeira de malhas ou rendas	1-G
Fixador de tecidos	1-G	Bobineira ou encarreteadeira	1-G
Gazeador	1-G	Cerzideira de malhas ou de rendas	1-G
Humidificador	1-G	Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira	1-G
Maquinista de máquinas «Leavers»	1-G	Cortador mecânico	1-G
Medidor ou enrolador	1-G	Cortador de relevo	1-G
Mercerizador	1-G	Enfiadeira de máquinas «Cotton»	1-G
Oxidador	1-G	Fechadeira	1-G
Pesador de drogas	1-G	Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Preparador de banhos	1-G	Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Preparador de lotes	1-G	Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Recuperador de banhos	1-G	Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard ...	1-G
Reforçador de quadros	1-G	Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Retocador de tecidos	1-G	Maquinista de máq. Cotton Ketten e Raschel	1-G
Secador	1-G	Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache» ...	1-G
Tesourador ou tosqueador	1-G	Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões ...	1-G
Tintureiro	1-G	Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Tufador	1-G	Maquinista de máq. de fab. de «tricot» e «filets»	1-G

Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira ou enoveleira	1-G
Oficial de mesa	1-G
Polidor de fios	1-G
Preparador de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira ou enroladeira	1-G
Remalhadeira	1-G
Retorcedor	1-G
Seladeira	1-G
Texturizador	1-G
Tricotador manual	1-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	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha ..	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «fiflets»	1-G
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogos	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Borrigador	1-G
Ensacador de bobinas	1-G
Lavadeira	1-G
Lavadeira de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador	1-G
Prensador de meadas	1-G
Preparador de gomas	1-G
Recolhedor de amostras	1-G
Recolhedor de algodão	1-G
Recuperador de algodão ou desperdícios	1-G
Repinador	1-G
Transportador	1-G

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais - Trabalhadores administrativos

	A
Director de serviços	
Chefe de escritório	
Secretário-geral	
	B
Chefe de departamento	
Chefe de serviços	
Contabilista/técnico de contas	
Analista de sistemas	
	C
Chefe de secção	
Programador	
Tesoureiro	
Técnico de contabilidade (guarda-livros)	
	D
Correspondente em línguas estrangeiras	
Operador informático	
Técnico de secretariado (antigo subchefe de secção e secretaria de direcção)	
	E
Tecnico administrativo de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário)	
Caixa	
	F
Tecnico administrativo de 2.ª classe (antigo segundo-escriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª)	
	G
Assistente administrativo (antigo terceiro-escriturário e antigo operador de registo de dados de 2.ª)	
Recepcionista	
Telefonista	
	H
Auxiliar administrativo	
Continuo	
Servente de limpeza	

Porto, 4 de Fevereiro de 2015.

Pela Associação Nacional das Industrias de Vestuário e

Confecção, ANIVEC/APIV:

Alexandre Monteiro Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

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

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Delfina Maria Oliveira Vieira, na qualidade de mandatária.

Isabel Cristina Lopes Tavares Tavares, na qualidade de mandatária.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes.
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes.
- Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Depositado em 4 de março de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 16/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 8 de abril de 2014 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em território nacional às empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e 28 de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- Mantêm a redação em vigor.

Cláusula 24.^a-A

Trabalho a tempo parcial

1- As empresas podem celebrar contratos de trabalho a tempo parcial, designadamente para ocorrer a necessidades temporárias de trabalhadores de hotelaria de bordo durante os fins-de-semana ou feriados da época de cruzeiros diários.

2- Os contratos para prestar trabalho ao fim de semana podem ser celebrados a termo resolutivo certo, e estão sujeitos às seguintes normas:

a) O período de duração do contrato será, em regra, de seis

meses;

b) O trabalhador compromete-se a comparecer ao serviço que lhe for indicado em todos os sábados e domingos de duração do contrato;

c) O período normal de trabalho corresponderá ao da duração do cruzeiro;

d) A retribuição é paga mensalmente e corresponde ao valor de 60 euros ilíquidos por cada dia de sexta-feira, sábado, domingo ou feriado trabalhados;

e) O valor previsto na alínea anterior compreende já tudo o que for devido por férias não gozadas e subsídios de férias e de Natal;

f) Se, por razões de mercado, algum cruzeiro não se efetuar ou o trabalhador não for necessário, a empresa compro-

mete-se a avisá-lo com 48 horas de antecedência em relação à hora de apresentação prevista e a pagar-lhe um valor correspondente a 25 % da retribuição diária.

3- Ao trabalhador a tempo parcial são aplicáveis os regimes previstos na lei e neste contrato que não impliquem a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,10 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 e 3- Mantêm a redação em vigor.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2015

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I - Aplicável a embarcações de qualquer tipo (com exceção das «Rabelo») com lotação superior a 25 passageiros e do tipo «Rabelo» com lotação superior a 130 passageiros.

A vigorar de 1 de Março de 2015 a 29 de Fevereiro de 2016.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	879,00	906,00	934,00	963,00	992,00	1 022,00	1 053,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. ^a	840,00	866,00	892,00	919,00	947,00	976,00	1 006,00
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	816,00	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista	778,00	802,00	827,00	852,00	878,00	905,00	933,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro 1. ^a TL	691,00	712,00	734,00	757,00	780,00	804,00	829,00

VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	666,00	686,00	707,00	729,00	751,00	774,00	798,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	628,00	647,00	667,00	688,00	709,00	731,00	753,00
VIII	Copeiro	566,00	583,00	601,00	620,00	639,00	659,00	679,00

Tabela II - Aplicável a embarcações do tipo «Rabelo» com lotação até 130 passageiros.

A vigorar de 1 de Março de 2015 a 29 de Fevereiro de 2016.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	757,00	780,00	804,00	829,00	854,00	880,00	907,00
II	Maquinista prático 1. ^a	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00	844,00	870,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	708,00	730,00	752,00	775,00	799,00	823,00	848,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 2. ^a Maquinista prático 3. ^a	697,00	718,00	740,00	763,00	786,00	810,00	835,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro 1. ^a TL	636,00	656,00	676,00	697,00	718,00	740,00	763,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	576,00	594,00	612,00	631,00	650,00	670,00	691,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	546,00	563,00	580,00	598,00	616,00	635,00	655,00

B - Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de Março de 2015 a 29 de Fevereiro de 2016.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 511,00	1 557,00	1 604,00	1 653,00	1 703,00	1 755,00	1 808,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	967,00	997,00	1 027,00	1 058,00	1 090,00	1 123,00	1 157,00

III	Assessor direção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	848,00	874,00	901,00	929,00	957,00	986,00	1 016,00
IV	Assessor direção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00
V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00	844,00	870,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	668,00	689,00	710,00	732,00	754,00	777,00	801,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/rececionista I	576,00	594,00	612,00	631,00	650,00	670,00	691,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza	526,00	542,00	559,00	576,00	594,00	612,00	631,00
IX	Vendedor de cruzeiros*	510,00	526,00	542,00	559,00	576,00	594,00	612,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de Março de 2015 a 29 de Fevereiro de 2016.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	816,00	841,00	867,00	894,00	921,00	949,00	978,00
II	Cozinheiro 1. ^a	714,00	736,00	759,00	782,00	806,00	831,00	856,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	638,00	658,00	678,00	699,00	720,00	742,00	765,00
IV	Empregado de mesa 1. ^a Rececionista 1. ^a Cozinheiro 2. ^a	618,00	637,00	657,00	677,00	698,00	719,00	741,00

V	Ajudante de cozinha Camareira/empregada de quartos Empregado de mesa 2. ^a Porteiro/trintanário Rececionista 2. ^a	567,00	585,00	603,00	622,00	641,00	661,00	681,00
VI	Bagageiro	536,00	553,00	570,00	588,00	606,00	625,00	644,00

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2 empresas e 50 trabalhadores.

Porto, 3 de fevereiro de 2015.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licinia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de março de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 15/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

A APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos por um lado e o SIMA - Sindicato das Industrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a APICCAPS e a FESETE, revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2012 e alterações subsequentes publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2011 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, 1.ª série, de 15 de Janeiro de 2015.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 550 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 22 de Janeiro de 2014.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Ana Filipe, na qualidade de mandatária.

Pela APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos, na qualidade de mandatários.

Américo Augusto dos Santos

José Augusto Alves Correia

Joaquim Moreira da Silva

Depositado em 2 de março de 2015, a fl. 167 do livro n.º 11, com o n.º 14/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Retificação

Foi publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015 a data da realização da assembleia geral que aprovou a alteração dos estatutos, pelo que procede-se à sua retificação.

Assim, onde se lê:

«Alteração aprovada em assembleia no dia 15 de fevereiro de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, 1.ª série, de 29 de outubro de 2007.»

Deve ler-se:

«Alteração aprovada em assembleia geral extraordinária realizada no dia 15 de janeiro de 2015, com última alteração dos estatutos publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2007.»

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins - SIOFA - Eleição

Alteração da identidade dos membros da direção eleitos em 28 de janeiro de 2015, para mandato de três anos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015.

Direção efetivos

Presidente - Paulo da Cunha Fevereiro, portador do cartão de cidadão n.º 9805479, válido até 11/1/2020, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Vices presidentes

José Nascimento Lameirinhas Paulo, portador do cartão de cidadão n.º 08455211, válido até 25/5/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Luís Manuel Vicente Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 09846645, válido até 18/3/2019, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Secretários

Paulo Jorge António Gameiro, portador do cartão de cidadão n.º 9922335, válido até 22/10/2017, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Victor Manuel Vieira Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 07655979, válido até 30/5/2018, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

Carlos Alberto Serra Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 06948815, válido até 2/6/2018, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Vogais

Paulo Nuno Durão Moleiro, portador do cartão de cidadão n.º 8063897, válido até 21/10/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Oeiras.

António Pega Diogo, portador do cartão de cidadão n.º 2646247, válido até 7/10/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Amadora.

José António da Silva Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 9915994 válido até 6/6/2018, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real.

Joaquim António Santos Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 7394664, válido até 19/4/2016 emitido pelo arquivo de identificação de Castelo Branco.

Nuno Manuel Sucena Henriques da Graça, portador do cartão de cidadão n.º 09908170, válido até 31/7/2017, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Maria Fernanda Rodrigues Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 04361755, válido até 13/6/2018, emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Hugo Alexandre Cunha Sequeira, portador do cartão de cidadão n.º 11092623, válido até 9/8/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real.

Francisco Batista Maria, portador do cartão de cidadão n.º 7009889, válido até 24/12/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Carlos Manuel Almeida Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 7735265, válido até 1/6/2019 emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

António Manuel Couto Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10063969, válido até 16/12/2017, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real.

José Paulo Oliveira Silva Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 10671567, válido até 1/11/2016, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Joel Pedro Simões Barata, portador do cartão de cidadão n.º 11587886, válido até 2/2/2019, emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Dharmesh Kumar Maugi Guiga, portador do cartão de cidadão n.º 09846304, válido até 9/9/2015, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

João Manuel Ferreira Aparício, portador do cartão de cidadão n.º 7114513, válido até 26/4/2014, emitido pelo arquivo de identificação de Santarém.

Rui Jorge Alves de Moura Monteiro Soares, portador do cartão de cidadão n.º 06608670, válido até 8/11/2018, emitido pelo arquivo de identificação do Porto.

José Agostinho Sá Barros, portador do cartão de cidadão n.º 10212400, válido até 24/10/2016, emitido pelo arquivo de identificação de Braga.

Luís Carlos Calhau Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 12093334, válido até 27/5/2014, emitido pelo arquivo de identificação de Portalegre.

Suplentes

Pedro Rafael Dias Amaro, portador do cartão de cidadão n.º 12197147, válido até 7/10/2018, emitido pelo arquivo de identificação de Coimbra.

Sérgio Carlos Pinto Bonifácio, portador do cartão de cidadão n.º 9905074, válido até 22/9/2018, emitido pelo arquivo de identificação de Vila Real.

Victor José Farto Luz, portador do cartão de cidadão n.º 6983812, válido até 8/5/2017, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

LUSAPME - Associação das Pequenas e Médias Empresas - Alteração

Alteração aprovada em 1 de outubro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

(Denominação, natureza e duração)

A associação adota a denominação «LUSAPME - Associação das Pequenas e Médias Empresas», é uma pessoa coletiva sem fins lucrativos, de âmbito nacional e constituída por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

A associação tem a sua sede na cidade do Porto, na Rua de Camões, n.ºs 111/115, 4.º andar, sala 19, freguesia de Santo Ildefonso, concelho do Porto, podendo a direção criar secções ou delegações em todo o território nacional e fazer parcerias com congéneres estrangeiras, ficando as mesmas sujeitas às regras da associação, dependentes e tuteladas pela direção e demais órgãos sociais.

Artigo 3.º

(Fim)

1- A associação tem por objeto a representação, promoção e defesa de todas as pequenas e médias empresas.
2- Na prossecução do seu fim caberá à associação:

a) Prestar serviços a associados em diversas áreas da atividade económica nomeadamente consultoria de gestão económica e financeira; arquitetura e engenharia; informática; contabilidade e fiscalidade; consultoria jurídica a associados; estudo de investimentos e internacionalização de empresas; formação profissional e outras prestações de serviços em áreas afins;

b) Promover cursos, colóquios, seminários, missões e quaisquer outras iniciativas que contribuam para o desenvolvimento e crescimento da atividade dos associados;

c) Elaborar e difundir estudos relativos ao desenvolvimento económico e social para as empresas associadas, qualquer seja a sua natureza jurídica;

d) Colaborar com a Administração Pública na definição dos parâmetros orientadores da política nacional para os empresários, nomeadamente quanto a condições fiscais, de trabalho, segurança, investigação e investimentos;

e) Estabelecer relações de cooperação com organizações nacionais e internacionais, cujos objetivos sejam conformes com os seus;

f) Realizar em cooperação com os seus associados uma ação comum, visando a resolução dos problemas específicos das pequenas e médias empresas;

g) Prosseguir quaisquer outros fins que sendo permitidos por lei e que a associação venha a considerar de interesse para si.

CAPÍTULO II

(Dos associados, seus direitos e deveres)

SECÇÃO I

(Admissão e categorias)

Artigo 4.º

(Admissão)

1- Podem fazer parte da associação as pequenas e médias empresas, de qualquer setor de atividade económica.

2- O processo de admissão de sócios é da exclusiva competência da direção, sob proposta do candidato ou de um associado.

Artigo 5.º

(Categorias de sócios)

A associação tem as seguintes categorias de sócios:

- 1- Fundadores
- 2- Honorários
- 3- Efetivos

São associados fundadores todos os associados que assinem a escritura de constituição da associação, bem como os demais que participem na primeira assembleia geral. Os associados fundadores têm direito em todas as assembleias gerais a cinco votos cada.

São associados honorários, aquelas personalidades, empresas ou instituições que por qualquer serviço prestado à

atividade empresarial ou à associação se tornem merecedores desta distinção.

São associados efetivos todos aqueles que decorridos seis meses da sua proposta de admissão a direção se pronuncie favoravelmente quanto à sua admissão.

SECÇÃO II

(Direitos e deveres dos associados)

Artigo 6.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados fundadores e efetivos:

- a) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- b) Participar nas assembleias gerais e requerer a sua convocação nos termos dos presentes estatutos e aí apresentar propostas, discutir e votar segundo o que entenderem conveniente à associação e de acordo com os seus fins;
- c) Propor a admissão de novos associados, de harmonia com as normas estatutárias e regulamentares aplicáveis;
- d) Examinar, no prazo estatutário, as contas, os livros da escrita social e mais documentos àqueles relativos;
- e) Beneficiar de todos os serviços da associação, e obter informações de que a associação disponha para uso dos associados, tudo de acordo com as normas regulamentares estabelecidas pelos órgãos competentes;
- f) Visitar as instalações da associação sempre que queiram, sem prejuízo para o bom funcionamento desta;
- g) São direitos dos associados honorários os previstos nas alíneas c) e e), podendo ainda participar nas assembleias gerais sem direito a voto.

Artigo 7.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados fundadores e efetivos:

- a) Cumprir as normas estatutárias e regulamentos internos;
- b) Respeitar os membros dos órgãos sociais e aceitar as suas deliberações, sem prejuízo do direito de recurso;
- c) Propor a admissão de novos associados;
- d) Aceitar o exercício de cargos para que tenham sido eleitos ou nomeados, desempenhando-os com ordem e assiduidade, e salvo manifesta impossibilidade tomar parte nas reuniões da assembleia geral;
- e) Pagar atempadamente as suas quotas para a associação;
- f) Contribuir moral e materialmente para a prosperidade e bom nome da associação;
- g) Fornecer à associação as informações que não tenham carácter reservado e lhes sejam solicitadas para a prossecução do fim estatutário;
- h) São deveres dos associados honorários os previstos nas alíneas a), b), f) e g).

Artigo 8.º

(Suspensão, exclusão e perda da qualidade de associado)

1- Ficam automaticamente suspensos do exercício dos seus direitos sociais os associados efetivos que se encontrem

em mora, por mais de um ano, no pagamento das suas quotas e de outras dívidas para com a associação.

2- A suspensão será comunicada ao associado remisso, fixando-lhe o prazo de seis meses para pagar o montante em dívida ou justificar a falta de pagamento, sob pena de perder a sua qualidade de associado.

3- Haverá lugar à exclusão dos associados que violem, por forma grave ou reiterada, as regras legais respeitantes à vida da associação, as disposições estatutárias ou as deliberações da assembleia geral ou da direção.

4- A exclusão de associados efetivos, cabe à direção e será sempre precedida da audiência do associado visado, a quem será concedido prazo suficiente para apresentar por escrito a sua defesa, cabendo da decisão da direção recurso para a assembleia geral nos termos dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos órgãos da associação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 9.º

(Órgãos sociais)

São órgão da associação:

- a) Assembleia geral
- b) Direção
- c) Conselho fiscal

Artigo 10.º

(Exercício de cargos sociais)

Os membros dos órgãos sociais desempenham gratuitamente ou não a sua função.

Artigo 11.º

(Comissão instaladora)

As funções de administração da associação caberão até à primeira eleição à comissão instaladora constituída pelos associados fundadores e depois aos membros da direção eleitos em assembleia geral.

Artigo 12.º

(Convocatórias)

As reuniões dos órgãos sociais são convocadas pelos respetivos presidentes.

SECÇÃO II

(Eleições)

Artigo 13.º

- a) A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal

são eleitos pela assembleia geral constituída em assembleia eleitoral, formada pelos associados efetivos, com mais de um ano de inscrição, que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos nos termos destes estatutos;

b) A primeira assembleia geral, constituída em assembleia eleitoral será constituída por todos os associados fundadores e todos aqueles, que reúnam condições nos termos dos presentes estatutos, e que queiram estar presentes, adquirindo a qualidade de associados fundadores nos termos do supra referido artigo 5.º;

c) A eleição é feita por escrutínio secreto, sendo necessário que a lista vencedora ganhe as eleições por maioria absoluta;

d) O mandato dos membros dos órgãos sociais é de quatro anos, sendo permitida a sua reeleição por três mandatos sucessivos.

Artigo 14.º

(Destituição)

1- Os órgãos sociais da associação destituem-se pela seguinte forma:

a) Pela demissão voluntária;

b) Pelo fim do mandato;

c) Pela decisão de pelo menos dois terços dos votos da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- Até à realização de novas eleições os órgãos sociais manter-se-ão em funções mas as mesmas não podem ultrapassar meros atos de gestão.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 15.º

(Composição)

A assembleia geral é o poder soberano da associação, sendo constituída por todos os associados, no gozo dos seus direitos.

Artigo 16.º

(Mesa da assembleia geral)

1- Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Pertence ao presidente da mesa:

a) Dirigir as reuniões, no respeito da lei, dos estatutos e dos regulamentos aplicáveis;

b) Rubricar os livros da associação e assinar os seus termos de abertura e encerramento;

c) Assinar, com o secretário, as atas das reuniões da assembleia geral;

d) Cabe ao secretário:

e) Redigir e assinar com o presidente da mesa as atas das reuniões da assembleia geral;

f) Auxiliar o presidente na condução dos trabalhos da assembleia geral.

Artigo 17.º

(Reuniões da assembleia geral)

1- As assembleias gerais ordinárias terão lugar no primeiro trimestre de cada ano e destinam-se, nomeadamente, a apreciar, discutir e votar o relatório e as contas do exercício findo.

2- A assembleia geral reúne-se, ainda, ordinariamente, até 15 de Novembro de cada ano, para apreciação e votação do orçamento e do programa de ação para o ano seguinte.

3- As assembleias eleitorais ordinárias reúnem quadrienalmente, após a reunião da assembleia geral ordinária, para eleger os órgãos da associação; as assembleias eleitorais intercalares reúnem sempre que se tornar necessário preencher uma vaga num órgão eletivo.

4- As assembleias gerais extraordinárias reunirão sempre que convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direção, do conselho fiscal ou de um quinto do número total dos associados efetivos que lho solicitem, indicando a ordem de trabalhos e justificando a necessidade da reunião.

5- As assembleias gerais extraordinárias convocadas a requerimento dos associados não se realizarão se à hora para que estiver convocada a reunião não estiverem presentes ou representados pelo menos metade dos associados requerentes.

Artigo 18.º

(Convocatórias)

1- As assembleias gerais serão convocadas mediante aviso postal expedido para o endereço de cada associado, tal como consta dos registos da associação e anúncio publicado num dos jornais mais lidos no local da sua sede, com a antecedência de quinze dias.

2- Da convocatória constará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 19.º

(Quórum e maiorias)

1- As assembleias gerais não poderão deliberar, em primeira convocação, sem que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade dos associados; em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, a assembleia geral deliberará com qualquer número de associados.

2- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados; a alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais exigem, contudo, o voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados e a dissolução da associação três quartos do número de todos os associados.

3- A cada associado presente ou representado corresponde um voto com exceção dos associados fundadores a quem correspondem cinco votos, cada.

Artigo 20.º

(Competência da assembleia geral)

1- É da competência da assembleia geral:

- a) Eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar os atos dos órgãos de gestão e fiscalização da associação e, em particular, deliberar sobre o relatório e contas de cada exercício;
- c) Destituir os titulares dos órgãos eletivos da associação;
- d) Fixar as contribuições financeiras dos associados, sem prejuízo da competência da direção em matéria de quotas;
- e) Discutir e deliberar sobre qualquer proposta de alteração destes estatutos ou sobre qualquer proposta de regulamento que diretamente cerceiem os direitos ou agravem deveres dos associados;
- f) Julgar recursos interpostos pelos associados das deliberações da direção;
- g) Deliberar sobre a extinção da associação;
- h) Exercer as demais funções que lhe estejam legal ou estatutariamente cometidas.

2- Tratando-se de destituição coletiva da direção, a assembleia geral elegerá, na mesma reunião, uma comissão administrativa para substituir provisoriamente a direção da associação, fixando a sua competência e a data da eleição dos titulares desses órgãos.

3- Sempre que a destituição dos titulares dos órgãos eletivos da associação se fundar em justa causa, ser-lhes-á facultada prévia audiência escrita.

4- Das reuniões das assembleias gerais serão lavradas as respetivas atas, em livros próprios.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 21.º

(Composição)

A direção é composta por um número ímpar de membros:

- Presidente;
- Vice-presidente;
- Vice-presidente;
- Vice-presidente;
- Primeiro secretário;
- Segundo secretário;
- Tesoureiro.

Artigo 22.º

(Competência da direção)

- a) Definir as linhas de política associativa;
- b) Elaborar anualmente o relatório de contas de gerência, bem como o orçamento e programa de ação para o ano seguinte;
- c) Propor e dar execução ao plano anual de atividades que vier a ser aprovado pela assembleia geral;
- d) Aprovar a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- e) Velar pelo cumprimento dos deveres dos associados e pela manutenção dos seus direitos;
- f) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
- g) Admitir associados efetivos e deliberar sobre a sua exclusão;

- h) Proclamar associados honorários;
- i) Apresentar à assembleia geral as propostas de alteração de estatutos que entender convenientes, bem como as propostas de regulamentos e que agravem os deveres ou cerceiem os direitos dos associados;
- j) Zelar pelo cumprimento das normas estatutárias e das deliberações da assembleia geral;
- k) Praticar todos os atos adequados à prossecução do fim estatutário;
- l) Celebrar todo o tipo de contratos permitidos por lei e dentro dos fins sociais;
- m) Admitir e demitir funcionários;
- n) Constituir mandatários da associação;
- o) Representar a associação em juízo e fora dele, confessar desistir e transigir;
- p) Manter sob a sua guarda valores da associação.

Artigo 23.º

(Representação institucional)

A representação institucional da associação é exercida através do seu presidente, a quem caberá definir a posição da associação em todas as matérias que contendam com os interesses da comunidade empresarial.

Artigo 24.º

(Presidente - Competências)

Compete especificamente ao presidente:

- a) Superintender na administração da associação;
- b) Despachar assuntos de expediente.

Artigo 25.º

(Vice-presidentes - Competências)

- a) Substituir o presidente no impedimento deste;
- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com o tesoureiro.

Artigo 26.º

(Primeiro secretário - Competências)

- a) Lavrar as atas das sessões e superintender nos serviços de expediente;
- b) Organizar os processos relativos aos assuntos que devam ser apreciados pela direção;
- c) Substituir um dos vice-presidentes no impedimento deste.

Artigo 27.º

(Segundo secretário - Competências)

Substituir o primeiro secretário no impedimento deste.

Artigo 28.º

(Tesoureiro - Competências)

- a) Receber e guardar valores da associação;

- b) Assinar as autorizações de pagamento e as guias de receita conjuntamente com um dos vice-presidentes;
- c) Apresentar à direção os balancetes da associação.

Artigo 29.º

(Vinculação)

A associação vincula-se:

- a) Pela simples intervenção do presidente da direção, nos atos de representação institucional;
- b) Pela intervenção de dois membros da direção;
- c) Por um mandatário, agindo dentro dos limites do respetivo mandato.

Artigo 30.º

(Reuniões)

1- A direção deverá reunir semanalmente, salvo se o presidente entender não haver necessidade, sendo no entanto, obrigatório reunir pelo menos duas vezes por mês.

2- De todas as suas reuniões serão lavradas atas em livro próprio, as quais serão assinadas pelos membros presentes.

3- A direção só poderá deliberar encontrando-se presentes o presidente e a maioria dos seus membros.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos membros presentes, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 31.º

(Composição)

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 32.º

(Competências)

- a) Fiscalizar e dar parecer sobre todos os atos administrativos e financeiros da direção;
- b) Dar parecer no relatório de contas anuais da gerência, antes de as mesmas serem submetidas à assembleia geral;
- c) Dar parecer sobre os orçamentos ordinários e suplementares.

Artigo 33.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne pelo menos uma vez em cada semestre, e sempre que convocado pelo seu presidente, por iniciativa sua ou a pedido do presidente da direção.

2- O conselho fiscal só poderá deliberar encontrando-se presentes pelo menos dois dos seus membros e, em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 34.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas ou outras prestações determinadas pela assembleia geral nos termos destes estatutos;
- b) Outras contribuições voluntárias dos associados;
- c) Todas as receitas, como as decorrentes da prestação de serviços ou para participação nas despesas originadas pela organização das suas realizações, que resultem do legítimo exercício da sua atividade;
- d) Os subsídios do Estado e de outros organismos oficiais;
- e) Os subsídios provenientes dos fundos estruturais da União Europeia.

Artigo 35.º

(Despesas da associação)

Constituem despesas da associação:

- a) Os encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa e de quaisquer outras dependências ou serviços pertencentes à associação ou por ela administrados;
- b) As retribuições ao pessoal dos seus diversos departamentos e de todos os seus colaboradores, bem como as remunerações dos órgãos sociais, nos termos destes estatutos;
- c) Todos os demais encargos necessários à consecução do fim estatutário, incluindo a participação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

Artigo 36.º

(Alteração de estatutos)

Os estatutos poderão ser alterados ou revistos, sempre que o interesse da associação o exige, devendo as alterações a introduzir serem submetidas à apreciação, discussão e votação da assembleia geral, convocada para o efeito.

CAPÍTULO V

Dissolução e liquidação da associação

Artigo 37.º

(Dissolução)

A associação dissolve-se:

- a) Quando se verificar o estado de insolvência;
- b) Por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

Artigo 38.º

(Prestação de contas e eleição da comissão liquidatária)

1- Dissolvida a associação, será convocada a assembleia geral para reunir no prazo máximo de dois meses a contar

da dissolução a fim de se pronunciar sobre o inventário, balanço e contas finais e sobre um relatório circunstanciado do estado da associação, apresentados pelos corpos gerentes em exercício.

2- Aprovadas as contas e o relatório, cessam os mandatos dos corpos gerentes e a assembleia geral elegerá uma comissão liquidatária, composta por cinco membros, que representará a associação na prática de todos os atos de liquidação.

Artigo 39.º

(Contas de liquidação)

Concluída a liquidação, que deverá ter lugar no prazo de um ano, a comissão liquidatária apresentará as respetivas contas a uma assembleia geral convocada para o efeito.

O ativo depois de satisfeito o passivo, reverterá integralmente a favor de uma associação congénere que a assembleia geral determinar.

Em caso de extinção os bens da associação não podem ser distribuídos pelos associados.

Registado em 26 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 128 do livro n.º 2.

ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente - Alteração

Alteração aprovada em 23 de janeiro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2014.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 36.º

Jóias e quotas

1- A joia de admissão será de montante a fixar em assembleia geral e será paga integralmente no ato de inscrição do associado.

2- A quota será de montante a fixar em assembleia geral, podendo o seu quantitativo variar na função de critério relacionado com a dimensão das empresas associadas.

3- As quotas serão pagas na sede da associação ou nos locais que forem fixados em deliberação da direção ou acordados entre esta e os associados.

4- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direção deliberar a antecipação da liquidação superior ao trimestre.

5- Serão encargo dos sócios quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quo-

tas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

Registado em 27 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 128 do livro n.º 2.

Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria - Alteração

Alteração aprovada em 11 de setembro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012.

Artigo 18.º

Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral será feita por meio de convocação postal expedido para cada um dos associados ou por meio informático com recibo de leitura para os associados que previamente o consentirem, e de anúncio publicado no jornal local de maior circulação, com a antecedência mínima de oito dias, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda dos trabalhos.

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral o presidente da mesa deverá conceder um período depois da ordem de trabalhos, que não deverá exceder 30 minutos, para apreciação de assuntos de interesse comum dos associados.

Artigo 20.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efectivos e um suplente.

2- O vogal suplente apenas exerce funções na ausência de um dos vogais efectivos.

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

1- Quaisquer propostas de alteração aos estatutos, cumpridas as formalidades neles determinadas, serão submetidas à aprovação da assembleia geral em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2- A convocatória da assembleia geral para alteração aos estatutos será feita por meio de convocação postal expedido para cada um dos associados ou por meio informático com recibo de leitura para os associados que previamente o consentirem, e de anúncio publicado no jornal local de maior circulação, com a antecedência mínima de oito dias, ficando o texto a alterar à disposição dos associados na sede social, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda dos trabalhos.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número de associados presentes ou representados legalmente na respectiva reunião.

Registado em 26 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 128 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Industriais de Chapelaria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de fevereiro de 2015, para mandato de três anos.

Direção

Presidente - Sr. Hamilton Fernando Figueiredo.

Secretário e vice presidente - Eng.ª Margarida Figueiredo.

Tesoureiro - Eng.º Nuno Figueiredo.

Vogais

Cirilo Moura.

Elísio Pinheiro.

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de fevereiro de 2015, para o mandato de três anos.

Presidente - Altaconta Contabilidade e Gestão de Empresas, L.ª, representada por José Arlindo dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 2031186.

Vice-presidente - Hipertécnica Centro Técnico de Electrónica, L.ª, representada por Manuel Ferreira de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 01839955.

Diretores efetivos

Romatécnica - Reparação e Venda de Electrodomésticos,

L.^{da}, representada por Isidoro Evaristo Beja Canais, portador do cartão de cidadão n.º 6893845.

Centro Português de Actividades Subaquáticas, representado por Maria Margarida Mendes Pinto Farrajota, portadora do bilhete de identidade n.º 0185695, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Fernando Manuel Alves da Cruz Garcia, portador do cartão de cidadão n.º 02091186.

Associação Nacional de Comerciantes dos Produtos da Terra, Fauna e Flora - ANCPT - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 29 de outubro de 2013, para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2013, foi efetuada a seguinte substituição:

O vogal A. Rodiles, L.^{da} representada por José Batista Barreto Domingos, passa a ser representada por: Carlos João Fernandes Pereira da Fonseca, portador do bilhete de identidade n.º 1108830.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Rodoviária da Beira Litoral, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de janeiro do ano de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2012.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Composição

- 1- A CT é composta por três elementos efectivos e três suplentes.
- 2- (*Mantém-se.*)
- 3- (*Mantém-se.*)

Registado em 26 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo n.º 438 do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 8 do livro n.º 2.

LUTA - Comércio e Distribuição de Produtos de Consumo, CRL - Cancelamento

Por sentença, transitada em julgado, em 9 de fevereiro de 2015, no âmbito do Processo n.º 70/14.4TTTSC, que correu termos na Comarca de Lisboa Oeste-Cascais - Inst. Central - 2.ª Sec. Trabalho - J1, movido pelo Ministério Público contra a comissão de trabalhadores da LUTA - Comércio e Distribuição de Produtos de Consumo, CRL, foi declarada a sua extinção, nos termos do disposto no número 8 do artigo 447.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, aplicável por remissão do número 2 do artigo 439.º do mesmo código, é cancelado o registo dos estatutos da comissão de trabalhadores LUTA - Comércio e Distribuição de Produtos de Consumo, CRL, efetuado em 18 de dezembro de 2012, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Dan Cake (Portugal), SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 24 de fevereiro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Dan Cake (Portugal), SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.ª a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho, na empresa: Dan Cake (Portugal), SA a realizar no dia 29 de maio de 2015, no horário compreendido entre as 11h00 e as 15h00, no estabelecimento da empresa, em St.ª Iria, junto ao refeitório, conforme convocatória anexa».

Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida e recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 24 de fevereiro de 2015, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho do Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.ª a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, e saúde no trabalho, na empresa: «Jardim Zoológico e de Aclimação em Portugal, SA a realizar no dia 29 de maio de 2015, no horário compreendido entre as 11h00 e as 15h00, na sede da empresa, Estrada de Benfica, 158 em Lisboa, conforme convocatória anexa».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TST - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição

Eleição em dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa TST - Transportes Sul do Tejo, SA, realizada em 29 de janeiro de 2015, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 42, de 15 de novembro de 2014.

Efetivos:	BI/CC
Nuno Miguel Pina Valente	11232618
Susana Isabel Coutinho Lopes	10777229
Luís Miguel Guisado Seródio	10383031
José Manuel Quaresma Rosário	9329798
Hugo Miguel Pinto Pereira	117090041

Paulo Jorge Ferreira Taborda Leopoldo Tomaz 9904256

Suplentes:

António João Valadas Galamba	11705147
Luís Alberto Marques Pereira	11179293
Alda Sofia Coelho Dias	8977447
Fernando Manuel Gentil Protásio	11082093
Sérgio Manuel S. Paulino	11094377
José Mesquita Pereira	7894081

Registado em 27 de fevereiro de 2015, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 96 do livro n.º 1.