Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 3964
Organizações do trabalho 4015
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 46 | Vol. 88 | Pág. 3960-4019 | 2021 15 dez

REPÚBLICA PORTUGUESA

não paramos #ESTAMOS ON

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado 3964

- Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Constituição da comissão paritária 4014

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 dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Alteração 4015

II – Direção:

- Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Eleição 4016
- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Eleição 4016
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis - SINPICVAT - Eleição 4016
- Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Eleição 4016

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição 4017
- APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição 4017

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição 4018

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Convocatória 4018
- Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória 4018

II – Eleição de representantes:

- SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição 4019

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

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

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

a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;

b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;

c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;

d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;

e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

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

SIGLAS

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

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão salarial e outras e texto consolidado do contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, com publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018, e com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (*Mantém-se.)*
a) (*Mantém-se;*)
b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.
2- (*Mantém-se.*)

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- (*Mantém-se.)*

2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; a tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021

3- (*Mantém-se.)*

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

5- (*Mantém-se.)*

6- (*Mantém-se.)*

7- (*Mantém-se.)*

Cláusula 6.ª

Contratos a termo

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

a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;

b) Forma e conteúdo do contrato a termo;

c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;

d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;

e) Preferência na admissão;

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

g) Contrato de trabalho sem termo;

h) Renovação de contrato de trabalho a termo certo;

i) Duração do contrato de trabalho a termo.

2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidade temporárias, nomeadamente, as seguintes:

a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior à admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro);

b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão atermo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

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 direção e quadros superiores;

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

Cláusula 14.ª

Relatório único

A organização do relatório único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado ao SINDEQ, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

Cláusula 48.ª

Subsídio de Natal

1 a 3- (*Mantém-se.*)

4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas e ou licenças motivadas por:

a) (*Mantém-se;*)

b) (*Mantém-se;*)

c) (*Mantém-se.*)

5 a 7- (*Mantém-se.*)

Cláusula 79.ª

Prevenção e controlo da alcoolemia e de substâncias psicotrópicas

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

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

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

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a deteção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efetuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de deteção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

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

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

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

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

Cláusula 81.ª

Formação contínua

1- (*Mantém-se.*)

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

3 a 8- (*Mantém-se.*)

Cláusula 85.ª

Parentalidade

Às/aos trabalhadores/as são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 98.ª

Comissão paritária

1- (*Mantém-se.*)

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano 2022, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

3 e 4- (*Mantém-se.*)

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de setembro 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	931
B	829
C	751
D	675
E	665
F	665
G	665
H	665
I	665

De 1 de outubro a 31 de dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	951
B	849
C	771
D	695
E	685
F	675
G	669
H	667
I	665

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 666,00 euros.

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de setembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	969
B	855
C	775
D	740
E	720
F	665
G	665
H	665

De 1 de outubro a 31 de dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	989
B	875
C	795
D	760
E	740
F	685
G	680
H	665

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

ANEXO II

Grupo I

G - Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

(…)

Ramulador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas. (letra-G).

(…)

Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

B - Compras, vendas e marketing

a) Chefe de compras e ou vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspetos 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 ação 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) Assistente comercial - 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 transações efetuadas e as condições de mercado (corresponde a vendedor/a nas antigas categorias).

Grupo XI - Segurança, higiene e saúde

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.

Enfermeiro(a)-coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções, inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico: presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doente; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial enfâse para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais me particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico: efetua registos relacionados com a sua atividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

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

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

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

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de ajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

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, I-C1 e 1-C2
Médico(a) do trabalho	XI
Peleiro-mestre	I-C1
B	
Adjunto de chefe de produção	I-B, I-C2 e I-C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado geral	V
Enfermeiro-coordenador	XI
Técnico(a) de serviço social	XI
Técnico(a) superior de higiene no trabalho	XI
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de eletricista ou técnico eletricista	VI
Chefe de laboratório	I-G
Chefe de secção (encarregado)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Colorista	I-G

Debuxador	I-G
Encarregado de armazém	X-A
Encarregado de fogueiro	IX
Enfermeiro(a)	XI
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Técnico de laboratório	I-G
D	
Afinador de máquinas de 1.ª	IV
Ajudante de debuxador	I-G
Assistente comercial ou vendedor	X-B
Auxiliar de enfermagem	XI
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
Colecionador	X-A
Coordenador de tráfego	VII
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 eletricista	VI
Peleiro	I-C1
Serralheiro mecânico de 1.ª	IV
Técnico de segurança e higiene no trabalho	XI-D
Torneiro de 1.ª	IV
E	
(*Mantém-se*.)	
F	
(*Mantém-se*.)	

G	
Adjunto de cortador	I-B e I-C2
Ajudante de estampador	I -G
Ajudante de motorista	V
Apropriagista	I-F
Branqueador	I-G
Centrifugador	I-G
Clorador	I-G
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2
Controlador-caixa	VIII
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I-E
Despenseiro	VIII
Embalador de órgãos	I-G
Engomador	I-G
Engomador-brunidor	I-B e I-C2
Fixador de tecidos	I-G
Fogueiro de 3.ª	IX
Gazeador	I-G
Humidificador	I-G
Maquinista	I-C1
Maquinista de máquinas «Leavers»	I-G
Medidor ou enrolador	I-G
Mercerizador	I-G
Oficial	I-A
Oxidador	I-G
Pesador de drogas	I-G
Prenseiro	I-B e I-C2
Pré-oficial eletricista do 1.º ano	VI
Preparador de banhos	I-G
Preparador de lotes	I-G
Ramulador	I-G
Recuperador de banhos	I-G
Reforçador de quadros	I-G
Retocador de tecidos	I-G

Secador	I-G
Tesourador ou tosquiador	I-G
Tintureiro	I-G
Tufador	I-G
Urdidor	I-G
Vaporizador	I-G
Vigilante de águas	I-G
H	
(Mantém-se.)	
I	
(Mantém-se.)	

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das atividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, 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 abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras atividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confecionados; outras atividades 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 pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ.

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 atividades representadas.

3- O presente contrato coletivo 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- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; a tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão entre janeiro e setembro de 2021; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão entre outubro e dezembro de 2021.

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

a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;

b) Capítulo II, «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, «Acão 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 atividade 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 pelo SINDEQ. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

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

6- No prazo de 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 coletiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação coletiva 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 - É o trabalhador diplomado com o respetivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;

c) Desenhador de execução - É 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- O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos de trabalho a termo resolutivo, é regulado nos termos da lei e deste contrato, aplicando-se aos contratos celebrados no âmbito do número 2 desta cláusula, o regime da lei referente a:
a) Admissibilidade de contrato a termo resolutivo;
b) Forma e conteúdo do contrato a termo;
c) Sucessão de contrato de trabalho a termo;
d) Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
e) Preferência na admissão;
f) Igualdade de tratamento no âmbito do contrato de trabalho a termo;
g) Contrato de trabalho sem termo;
h) Renovação de contrato de trabalho a termo certo;
i) Duração do contrato de trabalho a termo.

2- Para além das nomeadas necessidades temporárias indicadas como motivo justificativo da contratação a termo da empresa, consagradas nos termos da lei, são ainda consideradas necessidade temporárias, nomeadamente, as seguintes:
a) Uma taxa de absentismo superior em 3 % à taxa média aferida no ano civil anterior à admissão do trabalhador (período reportado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro).
b) Variações da atividade da empresa, estabelecimento ou secção decorrentes da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa.

3- Às empresas utilizadoras de mão-de-obra contratada ao abrigo do trabalho temporário é vedada a admissão atermo, nos termos da presente clausula, para o exercício das mesmas funções.

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 ações 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 direção e quadros superiores;

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

Cláusula 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 respetivo 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 previsto 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 efetivamente 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 ao SINDEQ, desde que este o solicite até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 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 correção em todos os atos 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 pro-

fissionais 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 infrações 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 correção em todos os atos 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 ações 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 atue 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 objeto 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 diretamente 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 respetivos 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 objetivo de exercer uma atividade 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 atividade 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 coletivo, 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 exceção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6h00 ou 7h00 de sábado, consoante o seu início seja às 22h00 ou 23h00, respetivamente.

3- Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, de 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.

2.1- Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

2.2- As horas de aumento de trabalho referidas no 2.1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 %, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

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 respetiva proposta.

4- As horas efetuadas 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 efetuadas, 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, excecionalmente, 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 27.ª-A

Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, exceto os feriados dos dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de 30 minutos.

5- Para efeito da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respetiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laborem no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico de trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afetar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas serem gozadas separadamente.

Cláusula 27.ª-B

Laboração em regime de quatro turnos diários

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, exceto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula, e ulteriores alterações depende do acordo do trabalhador.

Cláusula 28.ª

Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam atividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adotar 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 noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7h00 e as 22h00.

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 efetuada 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 efetivamente 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 adotada 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 excecionais, 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 objeto específico do seu contrato de trabalho.

Cláusula 34.ª

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço, todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 35.ª

Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.ª As frações 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 diretamente 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 efetivo 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 trajeto 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 efetivo 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 trajeto 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:

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

Sendo:

Rh - Retribuição horária;

Rm - Retribuição mensal;

n - Período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 41.ª

Pagamento da retribuição

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

2- No ato 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 respetiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados 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 efetivamente 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 faculdades previstas nas cláusulas 85.ª e 86.ª é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efetivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

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 fração 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 fração 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 efetuado 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 20h00 de um dia e as 7h00 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 noturno

1- O trabalho prestado entre as 20h00 e as 23h00 será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

2- O trabalho prestado entre as 23h00 e as 7h00 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 efetiva, seguintes:

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente noturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %;

c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos, 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 noturno fixado na convenção coletiva 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 efetiva obtidas mediante a seguinte fórmula:

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

Sendo:

h - O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período noturno;

Pi - A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respetivamente, 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 efetivamente 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 e ou licenças motivadas por:

a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;

b) Licença parental inicial, 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 -, respetivamente 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 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;

d) Trabalhadores em regime de turnos.

As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4- Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

Cláusula 50.ª

Feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

– 1 de janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– 25 de abril;
– 1 de maio;
– Corpo de Deus (festa móvel);
– 10 de junho;
– 15 de agosto;
– 5 de outubro;
– 1 de novembro;
– 1 de dezembro;
– 8 de dezembro;
– 25 de dezembro.

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

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

– Terça-Feira de Carnaval;
– Feriado municipal da localidade.

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

Cláusula 51.ª

Direito a férias

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

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

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efetivo 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 efetividade 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 exceção 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 efetivo 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 efetiva 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 respetivo subsídio.

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

3- 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 respetivo 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 respetivo 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 efetivo.

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 nos números 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 respetivo 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 atividade a que está adstrito.

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

3- 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 devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

f) 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 coletiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respetiva 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 proteção 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 efetiva 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 no disposto na cláusula 30.ª

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

Cláusula 64.ª

Comunicação da falta justificada

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

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

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

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

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

Cláusula 65.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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 ação 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 abranjam, nos termos dos respetivos 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 atividades 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 atividade 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 fatores 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 aspetos 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 conceção 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 proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção 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 fatores 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 proteção coletiva em relação às medidas de proteção 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 adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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 proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção 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 atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, assim como as diretrizes 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 coletivo 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 afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, 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 proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

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, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e 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 atividades 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 respetivas 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 aspetos 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 infor-

mação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção 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 adotar 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) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

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

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

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

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

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

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

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva 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 atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de proteção 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 objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção 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, respetivas 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 atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetam 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 respetivos empregadores sobre 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 - Dez 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

Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

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

a) Efetuar inspeções 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 coletiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

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 ata circunstanciada de cada reunião.

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

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respetivas 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 respetivas 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 atividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respetivas 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 direto 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 efetivos 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 efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva 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 e de substâncias psicotrópicas

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

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

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

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, ou os exames legalmente estabelecidos para a deteção de substâncias psicotrópicas, serão determinados pelo superior hierárquico, de acordo com regulamento específico e será efetuado pelo médico de medicina de trabalho ou por um profissional de saúde devidamente habilitado para o realizar, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

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

6- A realização do teste de alcoolemia ou do teste de deteção de substâncias psicotrópicas é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, ou que se encontra sob a influência de substâncias psicotrópicas.

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 80.ª

Objetivos da formação profissional

São objetivos 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 ações 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 quarenta 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 efetivação 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, respetivamente, 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 efetivo.

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

4- Em caso de cumulação 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 atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade 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

Parentalidade

Às/aos trabalhadores/as são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

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 7h00;

b) O almoço se tiver de tomá-lo antes das 11h30 ou depois das 14h30;

c) O jantar se tiver de tomá-lo antes das 19h30 ou depois das 21h30;

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

3- Às situações referidas na alínea *a)* do número1 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 atividade sindical

Cláusula 89.ª

Atividade sindical nas empresas

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

Cláusula 90.ª

Reuniões de trabalhadores nas empresas

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respetiva 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 efetivo, 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 cm que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

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

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

Cláusula 91.ª

Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1- Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 92.ª

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 93.ª

Crédito de horas dos delegados sindicais

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

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

Cláusula 94.ª

Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

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

Cláusula 95.ª

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

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

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

Cláusula 96.ª

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

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

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva 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 di-

recção 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 atividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

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

5- Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para 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 2022, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

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 respetivo 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

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2018, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 20, de 29 de maio de 2017, e que não foram objeto da presente revisão.

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

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de setembro 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	931
B	829
C	751
D	675
E	665
F	665
G	665
H	665
I	665

De 1 de outubro a 31 de dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	951
B	849
C	771
D	695
E	685
F	675
G	669
H	667
I	665

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.ª

Nota à tabela: As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 666,00 euros.

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 30 de setembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	969
B	855
C	775
D	740
E	720
F	665
G	665
H	665

De 1 de outubro a 31 de dezembro de 2021	
Grupos	Remunerações (€)
A	989
B	875
C	795
D	760
E	740
F	685
G	680
H	665

Subsídio de refeição - 2,40 €, 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 cm tecido ou peles de abafo;

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

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

b) Bordador(eira) especializado(a) - É o(a) trabalhador(a) especializado(a) que borda à mão ou à máquina;

c) Costureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que cose à mão ou à máquina, no todo ou 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 confeciona, 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 exceção 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 confecionar ou confecionados, 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* - E 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 ultimação 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 cm 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 aspetos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando fatores 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 diretivas 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 efetuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efetua 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 confecionar e ou confecionados.

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

22- *Modelista* - É o profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros fatores; 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 correções 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 ações 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 confecionados 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 abafo

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, exceto 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 tuals e as provas, provando igualmente as peles;

l) Peleiro - É o(a) trabalhador(a) que corta em frações 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 confecção - E 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 ultimação 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 a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional;

r) Costureira qualificada - É a trabalhadora que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas fun-

ções de costureira. Não há acesso automático;

s) Desenhador criador de moda («designer») - É o profissional que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspetos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando fatores 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 confecionar ou confecionados;

v) Estagiário - É o(a) trabalhador(a) que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, exceto 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 correções 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) Prenseiro - 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 confecionados 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 tinge 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 a trabalhadora que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional;

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

e) Colador - É o(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, exceto 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 confecionar e ou confecionados;

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, exceto para as de chefia;

g) Passador - É o(a) trabalhador(a) que passa a ferro os artigos a confecionar.

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 coadjuva 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 encarretedeira - 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 máquinas 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 exatidão 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 tesouras de acionamento mecânico ou elétrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confeção (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 respetivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando

os respetivos 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 gomagem, conduzindo as máquinas de gomar, a rámula secadeira com foulards de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar (letra G).

Ensacador de bobinas - É o(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 pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimação (estamparia de quadro) (letra F).

Gazeador - É o(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, hidroestractores 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 novelos (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 eTuine) - 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).

Ramulador(a) - É o(a) trabalhador(a) que conduz as râmulas.

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

Recolhedor de cotão - É o(a) trabalhador(a) que retira cotão 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 cotão ou desperdícios - É o(a) trabalhador(a) que faz passar pelo batedor todo o cotão 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 mecanicamente, 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 tosquiador - 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 correções 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 respetiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos à respetiva categoria profissional logo que completem 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 ação; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as ações em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias-primas a encomendar;

b) Agente de tempos e métodos - É trabalhador, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras atividades acessórias;

c) Cronometrista - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o agente de tempos e métodos, efetua 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 portaria

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 receção 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 deteta 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 especializa*do - 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 exceção dos instrumentos de precisão e instalações elétricas;

k) Torneiro - É o(a) trabalhador(a) que, operando cm 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 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 electroestática, 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 - Eletricistas

a) Ajudante de eletricista - 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 eletricista ou técnico eletricista - 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 eletricista;

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

e) Pré-oficial eletricista - 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 excecionalmente 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 e 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 respetivas 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 efetuar 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) Colecionador - É o(a) trabalhador(a) responsável pela elaboração das coleções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários;

c2) Conferente - É o(a) trabalhador(a) que, segundo diretrizes 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 atividade 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 - Compras, vendas e marketing

a) Chefe de compras e ou vendas - É o(a) trabalhador(a) que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspetos 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 ação 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) Assistente comercial - 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 transações efetuadas e as condições de mercado (corresponde a vendedor/a nas antigas categorias).

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 efetuar 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 terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos;

d) Caixeiro-chefe - É o(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 - Segurança, higiene e saúde

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.

Enfermeiro(a)-coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções, inerentes à sua profissão.

Enfermeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico: presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, sãos ou doente; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-la, com especial enfâse para as medidas de proteção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais me particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso, altura, procurando detetar precocemente sinais e sintomas de doença e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e tratamento; responsabilizando-se pelo equipamento médico e aspeto acolhedor dos gabinetes do serviço médico: efetua registos relacionados com a sua atividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando existe mais que um profissional e um deles orienta os serviços, este será classificado como enfermeiro coordenador.

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

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

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

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de ajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

Técnico(a) superior de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que organiza, desenvolve, coordena e controla as atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

Técnico(a) de segurança e higiene no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais.

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) - E 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 direto, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respetivos 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 objetos 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 objetivos 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 respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas 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 atividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à atividade 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 correto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e atas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efetuando 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 atas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efetuar 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 subchefe de secção)

Operador(a) informático - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente receciona 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 acionar 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)

Diretor(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades 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 atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, apolítica adotada 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 atividade 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 atividades 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 atividades 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 atividade 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, 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 a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua 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 objetivos a atingir; prepara os ordinogramas 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 respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

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

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e 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 objetos 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 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, I-C1 e 1-C2
Médico(a) do trabalho	XI
Peleiro-mestre	I-C1
B	
Adjunto de chefe de produção	I-B, I-C2 e I-C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado geral	V
Enfermeiro-coordenador	XI
Técnico(a) de serviço social	XI
Técnico(a) superior de higiene no trabalho	XI
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de eletricista ou técnico eletricista	VI
Chefe de laboratório	I-G
Chefe de secção (encarregado)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Colorista	I-G
Debuxador	I-G
Encarregado de armazém	X-A
Encarregado de fogueiro	IX
Enfermeiro(a)	XI

Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Técnico de laboratório	I-G
D	
Afinador de máquinas de 1.ª	IV
Ajudante de debuxador	I-G
Assistente comercial ou vendedor	X -B
Auxiliar de enfermagem	XI
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
Colecionador	X-A
Coordenador de tráfego	VII
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 eletricista	VI
Peleiro	I-C1
Serralheiro mecânico de 1.ª	IV
Técnico de segurança e higiene no trabalho	XI
Torneiro de 1.ª	IV
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
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	I-G
Caixeiro chefe de secção	X-C
Caixeiro-chefe	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
Picador de cartões de «jacquard»	I-G
Pintor de 1.ª	V
Serralheiro de 2.ª	IV
Torneiro de 2.ª	IV
Trolha de 1.ª	V
F	
Adjunto de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto de oficial cortador	I-E
Ajudante de afinador	I-G
Ajudante de montador	IV
Ajudante de tintureiro	I-G
Caixeiro	X-C
Caixeiro de armazém	X-A
Canalizador de 3.ª	IV
Carpinteiro de 2.ª	V
Chefe de secção	XIII
Cortador de peles	I-C1
Cortador de peles e ou tecido	I-C2
Cortador e ou estendedor de tecidos	I-B
Cozinheiro	VIII
Cronometrista	II
Ecónomo	VIII

Encarregado	I-F
Estampador ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	I-G
Esticador	I-C1
Fogueiro de 2.ª	IX
Fotogravador	I-G
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
Picador de cartões de debuxo	I-G
Pintor de 2.ª	V
Planeador	II
Planificador de corte	I-G
Pré-oficial eletricista do 2.º ano	VI
Preparador de laboratório	I-G
Preparador de tintas	I-G
Revisor e ou controlador de qualidade	I-B e I-C2
Riscador	I-B e I-C2
Serralheiro mecânico de 3.ª	IV
Torneiro de 3.ª	IV
Trolha de 2.ª	V
G	
Adjunto de cortador	I-B e I-C2
Ajudante de estampador	1 -G
Ajudante de motorista	V
Apropriagista	I-F
Branqueador	I-G
Centrifugador	I-G
Clorador	I-G
Controlador de produção/registador de produção	I-B e I-C2
Controlador-caixa	VIII
Costureira qualificada (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I-E

Despenseiro	VIII
Embalador de órgãos	I-G
Engomador	1-G
Engomador-brunidor	I-B e I-C2
Fixador de tecidos	1-G
Fogueiro de 3.ª	IX
Gazeador	I-G
Humidificador	I-G
Maquinista	I-C1
Maquinista de máquinas «Leavers»	I-G
Medidor ou enrolador	1-G
Mercerizador	I-G
Oficial	I-A
Oxidador	I-G
Pesador de drogas	I-G
Prenseiro	I-B e I-C2
Pré-oficial eletricista do 1.º ano	VI
Preparador de banhos	I-G
Preparador de lotes	I-G
Ramulador	I-G
Recuperador de banhos	I-G
Reforçador de quadros	I-G
Retocador de tecidos	I-G
Secador	I-G
Tesourador ou tosquiador	I-G
Tintureiro	I-G
Tufador	I-G
Urdidor	I-G
Vaporizador	I-G
Vigilante de águas	I-G
H	
Ajudante de branqueador	I-G
Ajudante de corte	I-B e I-C2
Ajudante de eletricista	VI

Ajudante de engomador	I-G
Ajudante de fogueiro dos 3.º e 4.º anos	IX
Ajudante de secador	I-G
Ajudante de vaporizador	I-G
Apanhadeira de malhas ou rendas	I-G
Arrumador	X-A e X-C
Bobineira ou encarretedeira	I-G
Bordador especializado	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro-ajudante	X-C
Cerzideira	I-B e I-C2
Cerzideira de malhas ou de rendas	I-G
Chefe de limpeza	XII
Colador	I-B, I-C2 e I-E
Cortadeira manual, talhadeira ou riscadeira	I-G
Cortador	I-F
Cortador de relevo	I-G
Cortador mecânico	I-G
Costureira especializada	I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Costureira qualificada	I-A e I-E
Distribuidor	X-A e X-C
Distribuidor de trabalho	I-B e I-C2
Embalador	X-A
Empregado de balcão	VIII
Empregado de refeitório	VIII
Enfiadeira de máquinas «Cotton»	I-G
Etiquetador	X-A
Fechadeira	I-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard	I-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	I-G
Maquinista de máq. Cotton Ketten e Raschel	I-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	I-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	I-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	I-G
Maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	I-G
Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	I-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	I-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	I-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	I-G
Maquinista de máq. retas manuais e ou motorizadas ou automáticas	I-G
Noveleira ou enoveleira	I-G

Oficial de mesa	I-G
Operador não especializado	IV e V
Orlador especializado	I-C2
Passador	I-F
Polidor de fios	I-G
Porteiro	III
Preparador de cargas de bobinas	I-G
Recortadeira ou enroladeira	I-G
Remalhadeira	I-G
Retorcedor	I-G
Revistador	I-B e I-C2
Seladeira	I-G
Servente	V
Termocolador	I-B, I-C2 e I-E
Texturizador	1-G
Tricotador especializado	I-B e I-C2
Tricotador manual	I-G
I	
Acabador	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos	IX
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	I-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	I-G
Ajudante oficial de roda	I-G
Alfineteira ou coladeira	I-G
Bordador	I-A, I-B e I-C2
Borrifador	I-G
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
Ensacador de bobinas	I-G
Florista	I-D
Jardineiro	XII
Lavadeira	I-G

Lavadeira de quadros ou de mesas	I-G
Lubrificador	I-G
Operador de máquinas de branqueamento	XIII
Orlador (praticante)	I-C2
Prensador de meadas	I-G
Preparador	I-B, I-C2 e I-E
Preparador de gomas	I-G
Recolhedor de amostras	I-G
Recolhedor de cotão	I-G
Recuperador de cotão ou desperdícios	I-G
Repinador	I-G
Tintureiro de flores	I-D
Toucador	I-D
Transportador	I-G
Tricotador	I-B e I-C2

Nota: As categorias mencionadas ou qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores» referidas neste CCT entende-se que aquelas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais

Trabalhadores administrativos

A

Diretor 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)
Rececionista
Telefonista

H

Auxiliar administrativo
Continuo
Servente de limpeza

Porto, 25 de outubro de 2021.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.
Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 30 de novembro de 2021, a fl. 174 do livro n.º 12, com o n.º 222/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado no número 2 da cláusula 68.ª do acordo de empresa entre a INOVA - Empresa de Desenvolvimento Económico e Social de Cantanhede, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2021, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da parte empregadora:

Membros efetivos

Idalécio Pessoa Oliveira.
Luís Pedro Martins Casalta Castro.

Em representação da parte sindical:

Membros efetivos

Manuel Avelino Dinis Ramos.
Gonçalo Miguel Cruz Mendes.

Membros suplentes

Vasco Jorge Oliveira Jesus.
José Ribeiro Jacinto dos Santos.

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 dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de novembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2017.

SECÇÃO IV

Da direção do sindicato

Artigo 36.º

Composição e eleição do sindicato

1- A direção do sindicato é exercida colegialmente por um mínimo de 60 membros efetivos e um máximo 90 eleitos em congresso em lista completa, por maioria simples dos votos dos delegados presentes.

2- (...)

SECÇÃO VI

Dos órgãos regionais

Artigo 42.º

Da situação e organização dos secretariados

Os secretariados regionais situam-se na:

a) Na região Norte:

i) Secretariado regional de Chaves que abrange os distritos de Vila Real e de Bragança.

ii) Secretariado regional do Porto que abrange os distritos de Braga e de Viana do Castelo.

b) Na região Centro:

i) Secretariado regional de Coimbra que abrange o distrito de Coimbra, Aveiro, Viseu, Leiria , Castelo Branco e Figueira da Foz;

ii) Secretariado regional de Lisboa, que abrange os distritos de Lisboa e de Santarém;

iii) Secretariado regional de Oeste que abrange todos os concelhos da região Oeste.

c) Na região Sul:

i) Secretariado regional de Setúbal, que abrange o distrito de Setúbal e de Portalegre;

ii) Secretariado regional de Beja que abrange o distrito de Beja, Évora e Faro;

d) Nas Regiões Autónomas:

i) Secretariado regional dos Açores e da Madeira que abrange os distritos de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo, Horta e Funchal.

CAPÍTULO VIII

Artigo 54.º

Da fusão, integração e dissolução do sindicato

1- É ao congresso que compete decidir sobre a fusão, integração e dissolução do sindicato, desde que convocado expressamente para o efeito e terá de ser publicada com o mínimo de 30 dias de antecedência**.**

2- A decisão referida no número anterior só pode ser tomada por maioria qualificada de três quartos dos votos dos delegados ao congresso.

3- Nesta situação será ainda o congresso a decidir sobre a liquidação e o destino do património do sindicato.

Registado em 30 de novembro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 199 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico - SIPPEB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Comissão diretiva:

Presidente

1- Eleonora Manuela Bettencourt Ramos Lopes.

Vice-presidente

1- Telémaco Eduardo Pires.
2- Luciano Manuel Pereira da Silva Alves.
3- José afonso Antunes Custódio.
4- Teresa Maria Bettencourt Sampaio Lopes.
5- Maria da Graça Pereira Gabriel.
6- Luísa Tomásia de Matos Correia.

Suplentes:

1- Maria Elisabete Carvalhais Lemos Pereira.
2- Maria Luísa Segura Beato.
3- Maria Henriqueta Reis Folgado Moura.

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

1- Aida Maria Fernandes Sá.
2- Ângelo Ricardo Luís Correia.
3- Bartolomeu Adolfo Ribeiro.
4- Carlos João Teodoro Tomás.
5- Cristiana Patricia Moreira Azevedo.
6- Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira.
7- Elisabete Sousa Gonçalves.
8- Isabel Cristina Lopes Tavares.
9- José Manuel Ferreira Mendes.
10- Manuel António Teixeira de Freitas.
11- Marcelina Andreia Teixeira Silva Santos.
12- Maria Fernanda Alves Santos Moreira Félix.
13- Maria Madalena Gomes de Sá.
14- Marlene Fernanda Moreira Santos Correia.
15- Paulo Jorge Valério Rodrigues.
16- Sara Daniela Salgado Silva.
17- Sonia Cristina Cunha Monteiro Torres.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis - SINPICVAT - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11, 12 e 13 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Maria Luísa Marques Pinto Baptista.
Maria Madalena Gomes de Sá.
Hermínia Adelaide Caçote Carvalho Machado Pinto.
Carla Alexandra Gomes Cunha.
Tânia Patricia Ferreira Pinto.
Maria Augusta Neto Carneiro, costureira.
Laura Emília Campos Conceição Silva.
Anabela da Conceição da Silva Pereira.
Rosa Maria Soares Lourenço Brito.
Maria Manuela das Neves Soares.
Marcelina Andreia Teixeira Silva Campos.

Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - Jorge Miguel Monteiro Pereira.
Secretário - Marco Paulo Maio Henriques Silva.
Tesoureiro - António José Marques do Amaral.
1.º vogal - Rui Jorge da Silva Venâncio.
2.º vogal - José Eduardo Afonso Gonçalves Roldão.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

ACISVFXAV - Associação Empresarial dos Concelhos de Vila Franca de Xira e Arruda dos Vinhos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - João Paulo Ferreira Range - Talents Together, L.da - Vila Franca de Xira.
Vice-presidente - João Miguel da Silva Perdigão - A. P. Limpezas Francas, Unipessoal, L.da - Vila Franca de Xira.
Tesoureiro - Aurélio José Nogueira Lambuça - Loja das Lojas, Equipamentos Unipessoal, L.da - Vila Franca de Xira.
Diretor - Rui Manuel da Silva Assis - Equanto, SA - Arruda dos Vinhos.
Diretor - Bruno Manuel dos Santos Augusto - Jasaugusto, Unipessoal, L.da - Arruda dos Vinhos.

APROSE - Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Nobis - Mediação de Seguros, L.da, representada por David Pereira.
Tesoureiro - Sabseg - Corretor de Seguros, SA, representada por Paulo Lourenço.
Vogal efetivo - Guerreiro's - Sociedade Mediadora Seguros, L.da, representada por Vítor Guerreiro.
Vogal efetivo - Costa Duarte - Corretor de Seguros, SA, representada por Nuno Catarino.
Vogal efetivo - ASAL - Agência de Seguros e Assistência, SA, representada por Nuno Costa.
Vogal efetivo - Catarino Seguros - Mediação de Seguros, L.da, representada por Luís Catarino.
Vogal efetivo - S. M. - Mediação Profissional de Seguros, Lda, representada por Sandra Morais.
Vogal suplente - Filipe Castro - Mediação de Seguros, L.da, representada por Filipe Castro.
Vogal suplente - SPOT - Mediação de Seguros, L.da, representada por Olegário Benquerença.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleita em 25 de agosto de 2021 para o mandato de dois anos.

Comissão de trabalhadores de Lisboa:

Presidente - Rodrigo Ramos.
Vogal - Luis Baeta.
Secretária - Vera Oliveira.
Suplente - Rodrigo Melo.
Suplente - Madalena Empis.
Suplente - Tiago Rezende.

Sub-comissão de trabalhadores do Porto:

Presidente - Jéssica Frois.
Vogal - John Zinkus.
Secretário - Michael John Wild.
Suplente - João Catarino.
Suplente - Tiago Barbosa.
Suplente - André Gonçalves.

Sub-comissão de trabalhadores de Faro:

Presidente - Helena David.
Vogal - Samuel Pickwick.
Secretário - Jasmin Rocha.
Suplente - Adam Pindral.
Suplente - Paulo Peixoto.
Suplente - Martijn de Graaf.

Registado em 30 de novembro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 80, a fl. 50 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, 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 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as, com a antecedência exigida no número do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE - Norte, no dia 24 de fevereiro de 2022, irão realizar na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA.
Morada: Av. António José de Almeida, 1000-042 Lisboa.»

Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho

em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de novembro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Felgueiras.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.as. com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de fevereiro de 2022, realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Felgueiras.
Morada: Praça da República, 4610-116 Felgueiras.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, realizada em 3 de novembro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2021.

Efetivos:

Victor José Pereira Amaro.
Stephane Maia.
Rui Manuel Pereira Vieira.
Alexey Freitas Silva.

Suplentes:

Marcio Claudino Fialho.
Norberto António Viana Neves Sobral.
Nelson Ricardo Correia Pereira.
Rui Fernando Rebocho Egas.

Registado em 26 novembro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 78, a fl. 155 do livro n.º 1.