CCT entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo – Sector de Bordados, Lavandaria e Alfaiataria – Revisão Global.

O CCT celebrado entre a Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e o Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo Sector de Bordados, Lavandaria e Alfaiataria (Revisão Global), publicado no *Jornal Oficial,* IV Série, n.º 28, de 19 de Outubro de 2006, com a alteração publicada no *Jornal Oficial*, II Serie, n.º 62, de 13 de Setembro de 2007, e no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 84, de 5 de Maio de 2008, é alterado pela presente revisão, passando a ter a seguinte redacção:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, todas as entidades patronais que, nas ilhas de S. Jorge, Graciosa e Terceira, exerçam a sua actividade na Indústria de Bordados, Vestuário e Lavandarias, representadas pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Profissionais das Industrias Transformadoras de Angra do Heroísmo.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, o Sindicato outorgante obriga-se a fornecer a cada uma das entidades patronais uma relação dos trabalhadores ao serviço de cada uma, que nele se encontrem inscritos.

Cláusula 2.ª

Vigência

O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor no o a 01 de Janeiro de 2009 e é válido pelo período de 12 meses, sendo sucessivamente renovado por iguais períodos, se não for denunciado com 90 dias de antecedência do termo de cada período de vigência por uma das partes outorgantes.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1 - A denúncia significa apenas o propósito de alterar parto ou a totalidade do presente CCT e deverá ser comunicada, com os respectivos fundamentos, à outra parte com a antecedência mínima de 90 dias, mediante carta registada expedida com aviso de recepção.

2 - A parte que receber a proposta tem 30 dias para responder, aceitando ou apresentando contraproposta fundamentada.

3 - Esgotado o prazo do número anterior terá lugar a conciliação.

4 - Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo máximo de 30 dias.

5 - Seja qual for o tempo que demorem as negociações (após a sua denúncia), o novo contrato entrará em vigor desde a data em que o antigo caducou.

6 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

7 - Decorrido o prazo de vigência mínimo de um ano, o presente CCT pode cessar os seus efeitos mediante revogação por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1 - A idade mínima de admissão, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, é de 16 anos, só se admitindo trabalhadores com idade inferior nos casos legalmente previstos.

2 - O acto de admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a Entidade Patronal, outro para o trabalhador e o terceiro a enviar ao Sindicato outorgante, no azo máximo de 15 dias e do qual constem: o nome, filiação, data de nascimento, estado civil, número do bilhete de identidade (se tiver, caso contrário será o da cédula pessoal) e morada.

Clausula 5.ª

Período Experimental

1 - O período experimental para os trabalhadores abrangidos por este CCT é o de 90 dias nos termos da lei.

2 - Durante o período experimental, tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes, ficando o empregador apenas obrigado a, no caso do contrato ter durado mais de 60 dias, dar um aviso prévio de 7 dias.

3 - A entidade patronal renuncia ao período de experiência sempre que admita ao seu serviço uni trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufrua na empresa onde anteriormente prestava serviço.

4 - No caso de a admissão do profissional a tornar efectiva, o tempo de serviço contar-se-á desde a data da sua admissão à experiência.

5 - No caso de contratados a prazo o período experimental tem a duração de 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis mesas e de 15 dias nos restantes, bem como nos de termo incerto cuja duração não se preveja vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 6.ª

Contratos a termo certo ou incerto

A contratação de trabalhadores a prazo, certo ou incerto, rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 7.ª

Aprendizagem

A duração máxima da aprendizagem e estágio é a seguinte:

Trabalho de Fabrico:

1 - As aprendizes deverão ser promovidas a operárias especializadas, após um ano e meio de permanência nesta situação.

2 - As aprendizes admitidas com 18 anos de idade, ou depois, ingressam no segundo Semestre.

3 - As aprendizes que completam 18 anos e tenham já um ano de serviço serão obrigatoriamente promovidas a operárias.

Cláusula 8.ª

Classificação de escriturários, picotadores, contadores e copiadores

1 - Serão classificados em duas classes os picotadores, contadores, copiadores e empregados gerais, fazendo-se a sua distribuição de acordo com o quadro de proporções mínimas constantes do Anexo II que faz parte deste contrato.

2 - Todos os trabalhadores da mesma categoria, para os quais existam várias classes, passarão imediatamente para a classe seguinte, logo que completem 5 anos de serviço e independentemente do cumprimento do quadro de densidades.

Cláusula 9.ª

Quadros e acesso - competência para classificação profissional e formação de quadros

A classificação do pessoal e a formação dos quadros são da competência das entidades patronais, uma vez observadas as disposições deste contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 10.ª

Percentagem de praticantes, aprendizes e estagiários

1 - O número de praticantes dos serviços industriais no pode ser superior a 30% do número total dos trabalhadores que desempenham as funções para as quais estão praticando.

2 - O número de aprendizes não pode ser superior a 300% do total de operários especializados.

3 - Quando a percentagem aplicada não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 11.ª

Relação Nominal – Elaboração e remessa de quadros

As entidades patronais obrigam-se a preencher e a remeter à Inspecção Regional do Trabalho o mapa de onde conste o quadro de trabalhadores da empresa.

Cláusula 12.ª

Alterações ao quadro de pessoal

1 - Sempre que se derem alterações no quadro de pessoal, as entidades patronais obrigam-se a comunicá-las por escrito e, em quadruplicado, à Inspecção Regional de Trabalho, que depois de as visar, ficará com um exemplar para o seu arquivo, devolverá um à empresa e remeterá os restantes: um ao Sindicato e outro à Caixa de Previdência.

2 - A comunicação referida no ponto anterior deverá ter lugar nos primeiros 15 dias do mês seguinte àquele em que se deram as alterações ao quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

É dever da entidade patronal e de todos aqueles que tenham subordinados ao seu serviço:

a) Garantir a todos os trabalhadores o exercício dos seus direitos, liberdades e garantias;

b) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

c) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos organismos oficiais e Sindicato, os elementos relativos ao cumprimento das normas aplicáveis ao contrato de trabalho;

d) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais, reguladoras das relações de trabalho;

e) Proceder ao desconto das quotizações sindicais nos vencimentos dos trabalhadores sindicalizados, que previamente o tenham autorizado por escrito, devendo elaborar as respectivas folhas e remetê-las ao Sindicato outorgante até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as quotizações respeitem;

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

g) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente quando tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de maneira a não ferir a sua dignidade;

h) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização de vidas, segundo as regras legais e convencionais aplicáveis;

i) Acompanhar com especial interesse os que efectuam o seu estágio ou aprendizagem;

j) Afixar nos lugares de trabalho a regulamentação convencional aplicável, nos termos e condições previstas na lei;

k) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam, em princípio, os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, excepto nos termos e nas condições previstas na cláusula 18.ª;

l) Acatar as deliberações da Comissão Paritária em matéria da sua competência;

m) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e/ou dos Delegados Sindicais dentro das empresas, não se opondo à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo Sindicato.

Cláusula 14.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, designadamente:

a) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida era que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;

c) Tratar com correcção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em contacto com a empresa;

d) Velar pela conservação do material, que lhes estiver confiado, salvo desgaste normal, motivado por uso e/ou acidente;

e) Observar as medidas de prevenção relativas a acidentes e à higiene no trabalho, constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e protecção dos trabalhadores;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça respeito dos seus inferiores hierárquicos;

g) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 15.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Entidade Patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes qualquer sanção por causa desses exercícios;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actue em sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 21.ª;

e) Obrigar, directa ou indirectamente, o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

Cláusula 16.ª

Casos de fusão, união ou concentração de empresas e transferência temporária

1 - Nos casos de fusão, união ou concentração de empresas que se dediquem às actividades previstas neste contrato, os profissionais das firmas fusionadas, unidas ou concentradas, manter-se-ão ao serviço da nova entidade constituída em resultado daquele procedimento, com todos os direitos, privilégios e garantias, como se continuassem na Firma para quem trabalhavam normalmente, contando-se para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado a

esta, salvos os casos de despedimento, em relação aos quais as empresas terão de observar as disposições pertinentes da Lei e deste contrato.

2 - Os mesmos direitos e garantias conservam os trabalhadores que, por acordo das entidades patronais interessadas e deles próprios, prestem temporariamente serviço em empresa diferente daquela para quem habitualmente trabalham.

Cláusula 17.ª

Transferência de estabelecimento

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal, transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde o trabalhador exerça a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havia acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento.

2 - Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a lerda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias sociais.

3 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 - Para efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, até 15 dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

5 - O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 18.ª

Criação de novas categorias

1 - No caso de reconversão da actividade industrial e a pedido da entidade patronal, dos trabalhadores e dos organismos competentes, poderão ser criadas novas categorias profissionais, quando a nova situação o exija.

2 - Sem prejuízo do preceituado no n.º 1 desta cláusula, poderá a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho das funções próprias da nova categoria.

3 - Decidida a criação de novas categorias, haverá lugar à respectiva homologação.

4 - As novas categorias, tal como venham a ser definidas, e uma vez homologadas, consideram-se parte integrante do presente contrato.

Cláusula 19.ª

Substituição temporária

1 - O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade profissional correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 - Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar, temporariamente, o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5 - O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, perdendo o direito às mesmas quando esse desempenho terminar e regressar às suas antigas funções.

Cláusula 20.ª

Transferência do local de trabalho

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, designadamente nos casos de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso advir, comprovadamente, prejuízo sério para o trabalhador dessa mudança, poderá este resolver o contrato de trabalho, tendo, nesse caso, direito a indemnização nos termos da lei, salvo se a entidade patronal fizer prova de que da mudança não resultam tais prejuízos.

3 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir, temporariamente, o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo constar, da ordem de transferência, os respectivos fundamentos, sendo que a mesma não deverá, salvo em casos excepcionais, ultrapassar os seis meses de duração.

4 - A entidade patronal pode dentro da própria empresa, deslocar os trabalhadores de uma secção para outra, consoante as exigências do serviço e a vontade do trabalhador.

5 - Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência nos casos do n.º 1 e de 8 dias nos casos do n.º 3.

6 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador, directamente impostas pela transferência.

Cláusula 21.ª

Mudança de categoria

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e obtido o parecer favorável do Sindicato, autorizado pela Inspecção Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado, após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontre suspenso.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

Período normal de trabalho

1 - O período normal de trabalho semanal é de 40 horas para os profissionais abrangidos por este contrato, distribuídas pelos seis dias da semana.

2 - O período normal de trabalho diário será interrompido por dois períodos (um de manhã e outro à tarde) de forma a permitir que os trabalhadores, que o pretendam, possam tomar um pequeno lanche.

Tais períodos não poderão ter duração superior a 10 minutos cada, que serão remunerados.

Cláusula 23.ª

Regime especial de adaptabilidade e banco de horas

1 - Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, por acordo entre entidade patronal e trabalhador sendo nesses casos aumentado o limite de trabalho diário até ao máximo de duas horas e o limite semanal até às cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, tendo por referência um período de seis meses.

2 - Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas a entidade patronal e o trabalhador podem acordar também na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3 - A entidade patronal e os trabalhadores podem optar por instituir um banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nas alíneas seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até três horas diárias e pode atingir cinquenta e cinco horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano;

b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho ou em pagamento em dinheiro;

c) A entidade patronal deve comunicar ao trabalhador a necessidade da prestação de trabalho nestes moldes com 2 dias úteis de antecedência;

d) A redução do tempo de trabalho deve ter lugar nos 12 meses seguintes para compensar o trabalho prestado em acréscimo, e a entidade patronal deve informar o trabalhador da utilização dessa redução no prazo de 5 dias úteis.

Cláusula 24.ª

Horário de trabalho dos serventes

Os serventes observarão o período normal de trabalho estabelecido no n.º 1 da cláusula 22.ª, podendo porém o respectivo horário ser organizado de forma a que a sua actividade comece antes ou termine depois dos limites fixados para o pessoal dos serviços industriais, por um espaço de tempo que, no conjunto, não excederá uma hora.

Cláusula 25.ª

Isenção do horário de trabalho

1 - Por acordo escrito e nos casos previstos na lei, o trabalhador pode ser isento de horário de trabalho.

2 - Poderá ser acordada isenção de horário de trabalho nos seguintes casos para além dos legalmente previstos.

3 - A isenção de horário de trabalho poderá ser feita nas seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

5 - Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial que não poderá ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 26.ª

Trabalho suplementar

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

2 - Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

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

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

5 - A prestação de trabalho suplementar fica sujeito aos seguintes limites:

a) duzentas horas por ano;

b) duas horas por dia;

c) um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos dias feriados;

d) um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar;

e) nos casos do número 4 o número de horas de trabalho, em período normal e suplementar, não poderá exceder as 48 horas por semana no período de referência de quatro meses.

6 - O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

Cláusula 27.ª

Remuneração de trabalho suplementar

A primeira hora de trabalho suplementar será remunerada com um aumento correspondente a 50% da retribuição normal e as subsequentes com um aumento correspondente a 75%.

Cláusula 28.ª

Trabalho suplementar nocturno

1 - Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 - A remuneração do trabalho nocturno corresponderá a uma acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia, excepto no caso de se tratar de trabalho relativo a actividades que sejam exercidas exclusiva ou predominantemente durante esse período ou de se tratar de trabalho cuja retribuição foi estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

Cláusula 29.ª

Noção de retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

3 - O valor da remuneração horária de trabalho traduz-se na fórmula **X x 12 / 52 x n**, sendo o **X** o valor da retribuição mensal e o **n** o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal (40 horas).

4 - O valor da remuneração diária obtém-se multiplicando o valor da remuneração horária pelo número de horas de trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 30.ª

Lugar e modo de pagamento

1 - A retribuição deve ser satisfeita mensalmente, ou semanalmente, no próprio local de trabalho até ao último dia de cada mês ou semana, conforme acordo entre a maioria dos trabalhadores da mesma empresa.

2 - Com o acordo do trabalhador, a entidade patronal poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

3 - No caso previsto no número anterior, deverá ser considerado como serviço o tempo dispendido pelo trabalhador para efectuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente.

4 - No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, a sua categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social e no Sindicato respectivo, período a que a retribuição corresponde, o seu valor liquido, discriminação das importâncias referentes ao trabalho suplementar, trabalho em período de descanso semanal ou em dia feriado, e todos os descontos e deduções devidamente especificados, incluindo as faltas dadas não justificadas, bem como o montante liquido a receber.

5 - O pagamento deve efectuar-se durante o período de trabalho diário ou imediatamente a seguir a este.

Cláusula 31.ª

Compensações e descontos

1 - A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem efectuar descontos no montante da referida retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 - É autorizada a dedução das importâncias respeitantes a:

a) Descontos a favor do Estado, da Segurança Social, Sindicato e outras entidades, nos termos fixados na Lei, por decisão judicial transitada em julgado, ou por auto de conciliação, quando do auto tenha sido notificada a entidade patronal;

b) Indemnizações devidas pelo trabalhador à entidade patronal, quando se acharem liquidadas em decisão judicial transitada em julgado ou em auto de conciliação;

c) Preços de refeições servidas no local de trabalho ou de fornecimento de géneros quando expressamente solicitados pelo trabalhador, bem como outras despesas efectuadas pela entidade patronal, por conta do trabalhador e consentidas por este;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador.

e) À sanção pecuniária nos termos da lei;

Cláusula 32.ª

Deslocações para fora da localidade do local de trabalho

1 - Aos empregados de campo no desempenho das suas funções externas serão pagas pela entidade patronal as respectivas despesas de alimentação, deslocação e alojamento.

2 - Igual tratamento deve ser dispensado a qualquer outro profissional que eventualmente haja de deslocar-se em serviço e realize, por esse facto, despesas da natureza apontada no número anterior.

3 - Todo o tempo gasto nas deslocações quando exceda o horário de trabalho normal, será pago como suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.ª

Descanso semanal e feriados

1 - Considera-se dia de descanso semanal o Domingo.

2 - São feriados obrigatórios:

A) 1 de Janeiro;

25 de Abril;

Sexta-feira Santa;

Domingo de Páscoa;

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.

B) Além dos feriados mencionados na alínea anterior são obrigatórios os seguintes:

b) Para a Indústria de Vestuário a 3.ª Feira do Carnaval;

b) Para a Indústria de Bordados e Lavandarias, o 24 de Junho.

3 - Para além dos feriados obrigatórios, serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade em que o trabalhador exerça as suas funções.

Cláusula 34.ª

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados

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

a) 50% da retribuição na primeira hora;

b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

Cláusula 35.ª

Férias e sua duração

1 – O direito a férias é irrenunciável, no entanto pode o trabalhador renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

2 – O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

3 – O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.

4 – O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo de, no ano da contratação, o trabalhador ter direito, após seis meses completos de execução do contrato a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4 – No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente, no entanto da aplicação desse regime não pode resultar para o trabalhador, no mesmo ano civil, do gozo de um período de férias superior a 30 dias úteis.

5 – 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.

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

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

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

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

7 – São equiparadas às faltas as dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 35.ª- A

1 - O gozo de férias suspende-se no período de doença ou acidente, devidamente comprovada, e findo o impedimento, o trabalhador gozará os dias que faltarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2 - A entidade patronal e o trabalhador podem acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 - Não é possível acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, no entanto é lícito ao trabalhador gozar até 30 de Abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre este e a entidade patronal ou sempre que aquele pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

4 - É também possível, por acordo entre trabalhador e empregador, a acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 36.ª

Escolha da época de férias

1 – A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 – Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro devendo, contudo, dar conhecimento antecipadamente ao Sindicato.

3 – Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, os trabalhadores do mesmo agregado familiar terão direito a gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem.

4 – Os trabalhadores podem alterar as suas férias nos termos da lei.

5 – Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, Se tal não for possível, a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruiriam, bem como o subsídio a que se refere a cláusula 35.ª.

6 – Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7 – A época de férias, uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula, pode ser alterada mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

8 – A entidade patronal deve organizar até 15 de Abril de cada ano um plano de férias que afixará, para conhecimento de todo o pessoal.

Cláusula 37.ª

Licenças sem retribuição

1 – A entidade patronal pode conceder a o trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 – O período de férias sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeito de antiguidade.

3 – Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho e a entidade patronal poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da Lei e da cláusula 19.ª.

Cláusula 38.ª

Definição de falta

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

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

3 – Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 39.ª

Faltas justificadas

1 – São consideradas faltas justificadas todas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, assim como as previstas na lei, e ainda as motivadas por:

a) Enquanto os trabalhadores estiverem temporariamente impossibilitados de comparecer por motivos de doença profissional ou acidente de trabalho;

b) Por motivo de acidente ou doença de qualquer natureza ainda que não relacionada com a prestação do trabalho;

c) Durante cinco dias consecutivos por ocasião do falecimento do cônjuge, descendentes ou ascendentes; durante dois dias consecutivos por ocasião do falecimento de irmãos ou familiares em regime de coabitação;

d) Durante 15 dias seguidos por ocasião do seu casamento;

e) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho;

f) Pelo tempo necessário ao cumprimento de quaisquer outras obrigações legais;

g) Pelo tempo indispensável para prestar socorros urgentes, no caso de doença súbita ou grave de quaisquer pessoas do seu agregado familiar;

h) Pelo tempo indispensável à prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, Instituições de Previdência, Comissões de Conciliação e Julgamento, Comissões Paritárias ou outras a estas inerentes;

i) Quando as faltas resultem de motivo de força maior, em consequência de cataclismos, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, que afecte o trabalhador e o impossibilite de apresentar-se no seu local de trabalho;

j) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino.

2 – As pessoas citadas na alínea c) referem-se aos familiares dos próprios trabalhadores, bem como dos respectivos companheiros (as) com quem vivam maritalmente, casados (as) ou não.

3 – As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem de descontos nos períodos de férias ou diminuição de quaisquer outras regalias, com excepção dos seguintes casos, bem como dos demais legalmente previstos:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As que por lei forem consideradas justificadas quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4 – Nos casos previstos nas alíneas *a), b), f), h),* se o impedimento do trabalhador se prolongar, efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 – A entidade patronal pode exigir ao trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta.

Cláusula 40.ª

Faltas injustificadas

1 – São consideradas injustificadas todas as faltas não compreendidas na cláusula anterior.

2 – As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3 – Para tratarem de assuntos da sua vida particular os trabalhadores têm direito a faltar dois dias por mês que, embora sem direito a remuneração contam, para todos os efeitos, como faltas justificadas.

Cláusula 41.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 - Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.ª

Suspensão da prestação do trabalho

1 – Sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de prestar trabalho, por facto que não seja imputável ao trabalhador, e o impedimento se prolongar para além de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 – O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

4 – O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais e convencionais sobre a cessação do contrato de trabalho.

5 – No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

6 – Desde a data de apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo imputável à entidade patronal não retome imediatamente a prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.ª

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Secção I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 44.ª

Cessação por mútuo acordo

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, com observância e limitações estabelecidas nas cláusulas seguintes.

Cláusula 45.ª

Necessidade de documento escrito

1 – A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 – O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos, podendo, no mesmo documento, ambas as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na lei.

Cláusula 46.ª

Revogação unilateral do acordo

1 – Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

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

3 – O disposto nos números anteriores não se aplica no caso do acordo de revogação do contrato de trabalho estar devidamente datado e das assinaturas nele constantes terem sido objecto de reconhecimento notarial presencial.

Secção II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 47.ª

Caducidade

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

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber:

c) Com a reforma do trabalhador.

Secção III

Cessação do contrato individual de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa

Cláusula 48.ª

Rescisão com justa causa

1 – São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 – Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, ou não.

3 – A resolução do contrato, quer por parte da entidade patronal quer por parte do trabalhador, rege-se pelas normas legais em vigor.

Cláusula 49.ª

Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal

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

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

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

CAPÍTULO VII

Trabalho de mulheres e de diminuídos

Cláusula 50.ª

Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida

1 – O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá, após o seu restabelecimento, ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente.

2 – Em caso de incapacidade parcial permanente, o conjunto das prestações recebidas pelo trabalhador, quer da entidade patronal, quer de outras entidades, não deverá ser inferior à retribuição mensal a que o trabalhador tinha direito à data do acidente.

3 – As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes

adequadas condições de trabalho e salário, promovendo ou auxiliando acções de formação profissional apropriadas.

CAPÍTULO VIII

Previdência, segurança social, higiene e valorização cultural

Cláusula 51.ª

Descontos para a segurança social

A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para a Segurança Social nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 52.ª

Cantinas, refeitórios e vestiários

1 – As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado a asseado, com as mesas e bancos suficientes, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.

2 – As empresas são obrigadas a proporcionarem aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 – Todas as empresas são obrigadas a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar, a sua roupa e demais pertences pessoais em armário ou cacifo individual e arejado.

Cláusula 53.ª

Higiene e Segurança

1 – O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 – A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes no que se refere a higiene e segurança no trabalho.

3 – Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4 – Qualquer tipo de fato de trabalho, luvas, batas, impermeáveis, etc., é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso normal.

5 – A escolha de tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climatéricas do local.

6 – É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento e ferramenta ou utensílios, ocasionado por acidentes ou uso normal, inerente à actividade prestada.

Cláusula 54.ª

Frequência escolar

Ao trabalhador estudante aplicam-se as disposições específicas do Código do Trabalho e do respectivo regulamento, sem prejuízo de outras normas ao caso aplicáveis.

CAPÍTULO IX

Sanções

Cláusula 55.ª

Sanções disciplinares

1 – Constitui infracção disciplinar a violação dos deveres dos trabalhadores, consignados na cláusula 14.ª.

2 – Só são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Multa de um a três dias, a remeter para o Sindicato, pela entidade patronal;

d) Suspensão de trabalho com perda de dias de férias;

e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;

f) Rescisão do contrato.

3 – Só podem ser aplicadas sanções disciplinares após a instrução do processo disciplinar.

4 – O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

5 – Para efeitos do disposto na alínea *c)* do n.º 2 desta cláusula, o vencimento diário será o resultado da divisão do vencimento mensal por trinta dias.

Cláusula 56.ª

Registo e Comunicação ao Sindicato

1 – A entidade patronal é obrigada a elaborar e a manter sempre actualizado o registo das sanções disciplinares, donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2 – Este registo poderá ser consultado pelas Entidades Oficiais competentes e pelos dirigentes ou Delegados dos Organismos Sindicais, representativos dos trabalhadores.

3 – É obrigatório dar imediato conhecimento ao Sindicato, de qualquer sanção disciplinar, mediante o envio do respectivo processo.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 57.ª

Constituição da Comissão Paritária e funções

1 – A comissão paritária será constituída por dois membros efectivos, em representação do Sindicato e da entidade patronal.

2 – Haverá por cada membro efectivo um suplente que substituirá o efectivo nos seus impedimentos.

3 – Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou nomeados pelas Associações representativas dos trabalhadores e das entidades patronais.

4 – A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração de lacunas verificadas neste contrato.

5 – Os representantes das entidades patronais e dos trabalhadores poderão fazer-se assistir por técnicos, que poderão participar apenas na qualidade de acessores.

Cláusula 58.ª

Mandato

1 – Os membros da Comissão Paritária exercem o seu mandato por um ano, podendo, no entanto, este ser revogado em qualquer altura.

2 – A Comissão poderá convidar um representante da Inspecção Regional do Trabalho a assistir às suas reuniões, sem direito a voto. Contudo, se assim for acordado, o mesmo poderá ter voto de desempate.

Cláusula 59.ª

Funcionamento

1 – A Comissão Paritária funcionará rotativamente de 3 em 3 meses na sede do Sindicato e na sede da Associação Comercial e Industrial, sendo o apoio administrativo assegurado pelos serviços da instituição onde funcionar.

2 – A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes deste contrato.

3 – Compete às partes outorgantes assegurar o funcionamento e o expediente e, ordenar as diligências necessárias para obtenção dos fins a atingir, sendo as despesas, porventura havidas, comportadas, por igual, por ambas as partes.

Cláusula 60.ª

Deliberações

1 – A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efectivos representantes de cada parte.

2 – As deliberações tomadas por unanimidade e maioria, pela Comissão Paritária, consideram-se para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

3 – De todas as reuniões da Comissão Paritária será lavrada acta, ficando cada uma das partes com um exemplar, devidamente assinado.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 61.ª

Garantias de manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela entidade patronal.

Cláusula 62.ª

Revogação da legislação anterior

Com a entrada em vigor do presente contrato colectivo de trabalho ficam revogadas todas as disposições aplicáveis aos sectores por este abrangidos.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais

Serviços administrativos

Gerente – O profissional, para o efeito nomeado pela entidade patronal, que superintende em todos os serviços.

Sub-gerente – O profissional com poderes para substituir o Gerente nas suas faltas ou impedimentos.

Serviços Industriais

Trabalhos Técnicos

Desenhador criador de originais - O profissional que tem a seu cargo exclusivo ou predominantemente a criação de originais.

Desenhador geral - O profissional que se ocupa predominantemente da cópia de desenhos e acidentalmente cria originais.

Picotador, Contador e Copiador - O profissional que se ocupa da perfuração, contagem e cópia de desenhos.

Trabalhos de fabrico

Chefe de Serviços **-** O profissional que cumulativamente com a sua actividade específica, tem à sua responsabilidade uma secção de serviços

Empregado Geral **-** O profissional que executa serviços, não especificados, nas diversas secções, de fabrico, nomeadamente nas secções de importação e exportação.

Distribuidor ou empregado de campo **-** O profissional que predominantemente promove, na sede de várias agências, à distribuição de tecidos para bordar e realiza o pagamento da mão-de-obra, além do que orienta e fiscaliza a acção do próprio agente.

Praticante dos Serviços Industriais **-** O principiante admitido à prática para acesso a funções dos serviços industriais.

Chefe de Pessoal **-** O profissional que superintende em todo o pessoal.

Encarregado de Secção **-** O profissional que superintende no pessoal feminino de uma secção.

Costureira **-** A profissional que predominantemente executa trabalhos de costura.

Cortador(a) **-** O profissonal que corta camadas de tecidos sobrepostas de acordo com os moldes, utilizando máquina de corte apropriada: coloca o papel dos moldes sobre o tecido estendido; alinha-o convenientemente e prende-o, na periferia, com molas ou pesos; afia ou muda a lâmina da máquina adaptando-a ao tecido; regula a altura da lâmina, accionando dispositivos adequados, em função da quantidade de camadas sobrepostas; corta o tecido utilizando serra de corte e deixando, quando necessário, uma margem conveniente; contorna com precisão o traçado dos moldes, pressionando as camadas de tecido contra a serra fixa a fim de as cortar simultaneamente. Por vezes estende e/ou risca o tecido com vista a preparar o corte.

Festadeira **-** A profissional que utiliza a máquina de festar os tecidos depois de prontos, podendo dobrá-los e prepará-los para a comercialização.

Estampadeira **-** A profissonal que predominantemente executa a estampagem do tecido.

Verificadeira **-** A profissional que verifica a qualidade da mão de obra externa (Bordado ou Costura) por ocasião do seu recebimento e que na secção de exportação verifica o acabamento final.

Recortadeira e/ou Consertadeira **-** A profissional que, depois dos produtos engomados, realiza as operações de acabamento indispensáveis ao acto da comercialização.

Dobradeira **-** A profissional que dobra os tecidos depois de manufacturados.

Engomadeira **-** A profissional que passa a ferro peças de vestuário, roupas de cama e de mesa e outros artigos semelhantes: selecciona as peças a engomar de acordo com natureza dos tecidos; regula a temperatura do ferro, para os valores pretendidos; estende a peça de roupa sobre a tábua de engomar e passa a ferro sobre a mesma; dobra as peças engomadas. Por vezes mergulha previamente a peça num banho de goma e engoma plissados tendo de alinhavar ou marcar os vincos do tecido.

Lavadeira **-** A profissional que lava à mão e seca peças de vestuário e outros artigos de tecido: separa as peças a lavar, segundo o tipo, natureza, cor e grau de sujidade; ensaboa e esfrega a roupa previamente mergulhada em água para o que utiliza produtos adequados; passa as peças por água limpa estende-as ao ar, numa estufa ou coloca-as num hidroextrator para enxaguar. Por vezes impermeabiliza peças de vestuário, mergulhando-as numa solução química adequada.

Cerzideira **-** A profissional que detecta e corrige determinados defeitos existentes nas peças de tecido ou malha, metendo os fios em falta com uma agulha, segundo as indicações do debuxo: examina a peça de tecido ou malha, a fim de detectar possíveis deficiências de tecelagem; escolhe a agulha a utilizar de acordo com o fio e abertura da malha; retira, na extensão conveniente, os fios de trama ou de teia defeituosos; mete os fios em falta, tecendo-os com uma agulha a partir do debuxo; disfarça as deficiências causadas pelo irregular aperto de fios; retira os borbotos e impurezas utilizando uma pinça adequada; repuxa os nós e corta-os com uma tesoura. Pode executar parte destas tarefas.

Aprendiz **-** A principiante que pratica para acesso a uma das categorias especificadas para pessoal feminino.

Servente **-** O trabalhador indeferenciado, do sexo masculino, que executa serviços de limpeza e outros, internos e externos, para os quais não seja necessário qualquer especialização.

Indústria de vestuário

Mestre **–** O trabalhdor que corta, aprova, a certa e dirige a parte técnica da indústria.

Ajudante de Mestre **-** O profissional que auxilia o mestre.

Oficial especializado **-** O profissional que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e aprovar, e que dirige a sua equipa.

Oficial **-** O profissional que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será obrigatoriamente promovido à categoria imediata no período máximo de 3 anos.

Costureira de 1.ª **–** A profissional que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Costureira de 2.ª **–** A profissional que auxilia a costureira de 1.ª ou o Oficial. Será obrigatoriamente promovida à categoria imediata no período máximo de 3 anos.

Estagiário **–** O trabalhador que se prepara para Oficial ou costureira, durante o período máximo de dois anos.

Lavandarias

Lavadeira **-** A profissional que lava à mão e seca peças de vestuário e outros artigos de tecido: separa as peças a lavar, segundo o tipo, natureza, cor e grau de sujidade; ensaboa e esfrega a roupa previamente mergulhada em água para o que utiliza produtos adequados; passa as peças por água limpa estende-as ao ar, numa estufa ou coloca-as num hidroextrator para enxaguar. Por vezes impermeabiliza peças de vestuário, mergulhando-as numa solução química adequada.

Engomadeira **-** A profissional que passa a ferro peças de vestuário, roupas de cama e de mesa e outros artigos semelhantes: selecciona as peças a engomar de acordo com natureza dos tecidos; regula a temperatura do ferro, para os valores pretendidos; estende a peça de roupa sobre a tábua de engomar e passa a ferro sobre a mesma; dobra as peças engomadas. Por vezes mergulha previamente a peça num banho de goma e engoma plissados tendo de alinhavar ou marcar os vincos do tecido.

Consertadeira **-** A profissional que faz pequenas reparações manualmente, nas peças de vestuário que tenham sido lavadas.

Costureira – A profissional que predominantemente executa trabalhos de costura.

Aprendiza **–** A profissional que pratica para uma das categorias acima mencionadas, e cuja promoção obedece ao estabelecido nos números 1, 2, 3 do grupo B) trabalho de fabrico, da cláusula 7.ª deste contrato.

ANEXO II

Quadro de densidades para picotadores, contadores e copiadores

a que se refere o n.º 1 da cláusula 8.ª

Classes	Número de Profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª	-	-	1	1	2	2	2	2	2	3
2.ª	1	2	2	3	3	4	5	6	7	7

Anexo III

Tabela de remunerações mínimas

a) Na Indústria de Vestuário o Grupo A corresponde às empresas com mais de 4 trabalhadores, e o B às restantes.

Indústria de vestuário

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
GRUPO A	
Mestre ou Mestra	€ 472,50
Ajudante de Mestre	€ 472,50
Oficial de 1.ª	€ 472,50
Oficial de 2.ª	€ 472,50
Costureiro/a de 1.ª	€ 472,50
Costureiro/a de 2.ª	€ 472,50
Estagiário/a de Oficial	€ 378,00
Estagiário/a de Costureiro/a	€ 378,00
GRUPO B	
Mestre ou Mestra	€ 472,50
Ajudante de Mestre(a)	€ 472,50
Oficial de 1.ª	€ 472,50
Oficial de 2.ª	€ 472,50
Costureiro/a de 1.ª	€ 472,50
Costureiro/a de 2.ª	€ 472,50
Estagiário/a de Oficial	€ 378,00
Estagiário/a de Costureiro/a	€ 378,00

Indústria de lavandaria

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Lavadeira	€ 472,50
Engomadeira	€ 472,50
Consertadeira	€ 472,50
Costureira	€ 472,50
Aprendizes	€ 378,00

Indústria de Bordados

Categorias profissionais	Remunerações (euros)
Serviços administrativos	
Gerente	€ 472,50
Sub-Gerente	€ 472,50
Serviços Industriais	
Trabalhos Técnicos	
Desenhador Criador de Originais	€ 472,50
Desenhador Geral	€ 472,50
Picotador, Contador e Copiador de 1.ª	€ 472,50
Picotador, Contador e Copiador de 2.ª	€ 472,50
Trabalhos de Fabrico	
Chefe de Serviços	€ 472,50
Empregado/a Geral de 1.ª	€ 472,50
Empregado/a Geral de 2.ª	€ 472,50
Distribuidor ou Empregado de Campo de 1.ª	€ 472,50
Distribuidor ou Empregado de Campo de 2.ª	€ 472,50
Praticante	€ 378,00
Chefe de Pessoal	€ 472,50
Encarregado/a de Secção	€ 472,50
Costureiro/a	€ 472,50
Cortadeira	€ 472,50
Festadeira	€ 472,50
Estampadeira	€ 472,50
Verificadeira	€ 472,50
Dobradeira	€ 472,50
Engomadeira	€ 472,50
Lavadeira	€ 472,50
Cerzideira	€ 472,50
Aprendizes	€ 378,00
Serventes	€ 472,50

O presente Contrato Colectivo de Trabalho abrange 3 empregadores e 9 trabalhadores.

Angra do Heroísmo, 1 de Setembro de 2009.

Pela Câmara do Comércio de Angra do Heroísmo, *Dr. João Carlos Mendonça Pereira*, Mandatário. Pelo Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo, *Dr. Paulo José Tavares Gorgita*, Mandatário.

Entrado em 23 de Outubro de 2009.

Depositado na Direcção Regional do Trabalho, Qualificação Profissional e Defesa do Consumidor – Direcção de Serviços do Trabalho, em 6 de Novembro de 2009, com o n.º 42, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.