

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

Depositado em 18 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 211/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Revisão do contrato colectivo de trabalho entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2006, n.º 12, de 29 de Março de 2007 e n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2008 e texto consolidado.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1- O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos, e chaves, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e

terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir da data da publicação.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de propostas de alteração e da respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta, deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e a entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos precedentes números 1 e 2.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 3.ª**

###### **Categorias profissionais**

As categorias e respectivas funções são as que constam do anexo I.

###### **Cláusula 4.ª**

###### **Enquadramento das profissões por níveis salariais**

O enquadramento das categoriais profissionais por níveis salariais far-se-á conforme o anexo II.

###### **Cláusula 5.ª**

###### **Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade patronal e terá de corresponder às funções efectivamente desempenhadas.

###### **Cláusula 6.ª**

###### **Admissão**

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões

abrangidas por este CCT são as seguintes:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória, adequada ou exigível para a categoria e as funções específicas a desempenhar.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato, já exerçam a profissão.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece aos seguintes períodos experimentais:

- 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.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- 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.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo

1- A celebração dos contratos a termo é admitida nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições, terão preferência nas admissões para o preenchimento de vagas ou a criação de novos postos de trabalho de carácter permanente.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato

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

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidades ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda

que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

### CAPÍTULO III

#### Duração do trabalho

##### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 como dos intervalos de descanso.

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste contrato e na lei, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Os horários de trabalho deverão ser afixados em lugar apropriado, bem visível e de fácil consulta pelos trabalhadores.

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Alteração do horário de trabalho

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

2- Todas as alterações dos horários de trabalhos devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixadas na empresa com a antecedência de sete dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Exceptua-se do disposto no número 2 a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a

comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias nem a quarenta horas semanais.

2- O período normal diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador e sem prejuízo da duração máxima de trabalho semanal mencionada no número 1, pode ser acordada a prestação de trabalho até seis horas consecutivas, durante dois dias por semana, considerando-se compreendida no tempo de trabalho uma interrupção de 15 minutos, mantendo-se, todavia, o trabalhador adstrito à realização da prestação de trabalho durante esta pausa, em caso de estrita necessidade. Igualmente se considera compreendida, nestes dias, a previsão constante na cláusula 13.<sup>a</sup>, relativa ao descanso semanal complementar, após o cumprimento deste tempo de trabalho.

4- A duração do trabalho semanal pode ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

5- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de três meses for inferior ao período normal previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

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

9- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são:

Descanso semanal obrigatório - domingo;

Descanso semanal complementar - de segunda-feira a sábado, podendo ser rotativo e repartido pela tarde de sábado e a manhã de segunda-feira ou outros dois meios dias.

2- Nos serviços ou funções que exijam trabalho por turnos ou laboração contínua ou actividade em todos os dias da semana, os dias de descanso semanal são dois, devendo, pelo menos, o descanso semanal obrigatório coincidir com 11 domingos por ano podendo, neste caso, o dia de descanso semanal complementar ser repartido pelo sábado e ou pela segunda-feira, ou por dois meios dias, imediatamente anterior e posterior ao descanso semanal obrigatório (tarde de sábado e manhã de segunda-feira). Nas outras semanas, o descanso complementar pode ser gozado num dia completo ou em dois meios dias, se possível seguidos.

3- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Só se considera trabalho a tempo parcial, nos termos da lei, o que corresponder a um período normal de trabalho semanal inferior ao horário praticado pelo trabalhador a tempo completo com igual ou idêntico tipo de trabalho no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento da mesma empresa.

2- A retribuição do trabalho a tempo parcial será estabelecida em base proporcional, em função do número de horas de trabalho prestado e em referência ao nível salarial praticado na empresa para a respectiva categoria profissional ou, não existindo na empresa trabalhador com categoria equivalente, ao fixado neste CCT para a categoria respectiva.

3- A celebração de contrato a tempo parcial ou a alteração nesse sentido do já existente está sujeita a forma escrita, assinada por ambas as partes, que ficarão cada uma com um exemplar, e que obrigatoriamente fixará a sua duração, bem como a duração semanal e a distribuição diária e semanal, não podendo ser alterado ou terminado a não ser também por contrato escrito revogatório nesse sentido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de turno.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência de 15 dias.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de co-

num acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço até ao início do período de trabalho.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a 20 % da retribuição de base, prevista no anexo II para a respectiva categoria profissional.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar é registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação, estando sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas anuais e duas horas por dia normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

4- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas ou fracções subsequentes;
- c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

5- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora ou por quem legalmente a substitua, designadamente o chefe de loja.

6- Não é permitida, salvo acordo estabelecido em contrário ou para a execução de trabalho suplementar, a permanência de trabalhadores no seu local de trabalho após o cumprimento do seu horário de trabalho, sob pena de poder ser exigido o pagamento de trabalho suplementar.

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

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses ou cônjuges;
- c) Menores.

9- A prestação de trabalho suplementar confere os seguintes descansos complementares:

a) Nas empresas com seis ou mais trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas do trabalho suplementar realizado;

b) O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

c) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes;

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Nas lavandarias industriais e nas lavandarias sem abertura ao público, considera-se trabalho nocturno o prestado por todos os trabalhadores entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 60 % sobre a retribuição.

4- Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de administração, direcção, confiança e fiscalização e de execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho ou no exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho dá ao trabalhador o direito de receber uma retribuição especial, que não poderá ser inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo contrato são as que constam do anexo II.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento poderá efectuar-se por meio de numerário, cheque, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3- No acto do pagamento, deve ser entregue ao trabalhador documento onde constem o seu nome completo, a categoria e o escalão de retribuição, o número de inscrição na Segurança Social, o período a que respeita a retribuição, a discriminação das modalidades das prestações remuneratórias e as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar e nocturno, bem como os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária

A fórmula a considerar no cálculo da retribuição horária é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses da duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento do subsídio, este será pago na parte proporcional aos meses da duração do contrato no respectivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil por motivo não imputável ao trabalhador.

5- Para o efeito do disposto nos números 2, 3 e 4, as fracções do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração do período de férias, que deverá ser pago antes do início destas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, bem como às férias e ao subsídio de férias proporcionais aos meses do serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado um subsídio de refeição de valor igual a 3,65 euros.

2- O subsídio de refeição é também devido quando, por razão devidamente justificada, o trabalhador não cumpra no dia a totalidade do seu horário de trabalho.

4- O trabalhador em tempo parcial tem igualmente direito ao subsídio de refeição, na proporção do seu horário de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação em que com carácter de regularidade presta serviço.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se a modificação com carácter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por deslocação de serviço entende-se a realização temporária de trabalho fora do local habitual, quer revista carácter regular quer ocasional.

4- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de residência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho

1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo sério.

2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, tem direito a indemnização legal, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resultou sério prejuízo para o trabalhador.

3- Para os efeitos do disposto no número 1, deverá o trabalhador alegar os prejuízos decorrentes da transferência.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2- Aos trabalhadores que gozem os 22 dias úteis entre 1

de Janeiro e 30 de Abril serão acrescidos, a título de férias, mais dois dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis entre 1 de Janeiro e 30 de Abril será acrescido, a título de férias, mais um dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

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 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.

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

8- Por acordo, o acréscimo de dias de férias previsto no número 6 desta cláusula pode ser substituído por remuneração do dia ou dias em causa.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 usufruir deste 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 29.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias, nos termos legais.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4- No caso previsto no número 2 poderá ser marcado o

período de férias fora do período mencionado no número anterior em situações devidamente fundamentadas.

5- 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.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma entidade patronal e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, será, em princípio, facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- No trabalho por turnos, as férias devem ser marcadas preferencialmente, em dois períodos distintos, no início da primeira e da terceira semanas do mês.

9- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de Abril de cada ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano as férias de dois ou mais anos, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas nesse ano, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores ou da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja

temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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

5- Nos casos de cessação de contrato de trabalho a termo, a entidade patronal poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) Corpo de Deus;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão observados o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento e a Terça-Feira de Entrudo.

4- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o feriado municipal e a Terça-Feira de Entrudo, podem ser observados noutro dia com significado local ou pessoal. Na ausência de acordo, cabe ao empregador, tendo em conta a vontade dos trabalhadores, decidir qual ou quais os dias a observar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências durante períodos inferiores ao período normal de trabalho serão adicionadas para a determinação do período normal de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou

afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalho, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na lei geral e especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 do artigo 225.º, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, deverão ser obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias. Quando imprevistas, deverão ser transmitidas à empresa logo que possível.

2- A entidade patronal pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeito das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto na lei ou neste contrato.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período da ausência.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá uma duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime jurídico da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado onde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a entidade empregadora é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

## CAPÍTULO VIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir rigorosamente as disposições contidas no presente contrato;

b) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens.

2- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste contrato.

3- Prestar, por escrito, às associações outorgantes os esclarecimentos que, por escrito, lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção.

4- No preenchimento de cargos de chefia, escolher trabalhadores de comprovado valor profissional e humano.

5- Passar atestados de comportamento disciplinar e de competência profissional aos trabalhadores, quando por estes solicitados.

6- Enviar às associações sindicais outorgantes deste contrato, a pedido das mesmas, em numerário, cheque, vale do correio ou transferência bancária, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores, que o solicitem por escrito, à empresa, acompanhado dos respectivos mapas devidamente preenchidos.

7- Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato e das normas que o regem.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade empregadora:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie de garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

c) Transferir o trabalhador para outro local, salvo o disposto na lei e neste contrato colectivo;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento ou prestação de serviços profissionais.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato colectivo;

b) Não praticar qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;

c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhe foram atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo as ordens e instruções que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

f) Aumentar a sua formação e em especial cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

g) Zelar pelo bom estado e pela conservação de todo o material que lhe tenha sido confiado, não podendo, em caso algum, fazer uso abusivo do mesmo;

h) Cumprir e zelar pelo bom funcionamento das normas de segurança e higiene.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Pluralidade de empregadores

1- O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipule a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- O disposto no número anterior aplica-se também a empregadores que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações que decorram de contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores cujo credor seja o trabalhador ou terceiros.

4- Cessando a verificação dos pressupostos enunciados nos números 1 e 2, considera-se que o trabalhador fica unicamente vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do número 1, salvo acordo em contrário.

5- A violação dos requisitos indicados no número 1 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador relativamente ao qual fica unicamente vinculado.

## CAPÍTULO IX

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

## CAPÍTULO X

### Protecção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

O regime jurídico da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares estão sujeitas ao regime previsto no presente contrato e na lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites da lei e deste contrato, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

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

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

5- A infracção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação das sanções

1- A entidade patronal deverá manter actualizado o registo das sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, mas não é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar a cumprir ordens a que, nos termos da lei e deste contrato, não devesse obediência;

c) Exercer funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

d) Exercer ou ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número quando as não venha a exercer.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A entidade patronal que, nos termos da cláusula anterior, aplicar sanções abusivas deverá indemnizar o trabalhador nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XII

**Formação profissional**

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

As entidades patronais comprometem-se a desenvolver esforços tendo em vista uma formação adequada dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

**Actividade sindical**

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Actividade sindical**

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

2- Às empresas é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o exercício da actividade sindical na empresa é a prevista na lei.

CAPÍTULO XIV

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

1- É dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- As empresas obrigam-se ao rigoroso cumprimento de todas as normas legais sobre saúde, higiene e segurança no trabalho.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Cláusula mais favorável**

O presente contrato considera-se globalmente mais favorável do que o disposto em quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva anteriores

ANEXO I

**Categorias profissionais**

A- Categorias

Administrativo/a  
Ajudante de distribuidor/a  
Analista de sistemas  
Animador/a de loja  
Calandrador/a  
Canalizador/a  
Chefe de equipa  
Chefe de loja/encarregado/a  
Chefe de secção  
Comercial/distribuidor/a  
Contabilista  
Costureiro/a  
Diretor/a (escritório, serviços)  
Distribuidor/a  
Electricista  
Fogoeiro/a  
Lavador/a/prensador/a  
Operador/a controlador/a de acabamentos  
Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura  
Operador/a de lavandaria hospitalar  
Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos  
Operador/a de intervenção em cofres/fechaduras  
Programador/a de informática  
Recepcionista/engomador/a  
Trabalhador/a de limpeza  
Técnico/a de controlo e serviço  
Técnico/a de manutenção  
Tradutor/a/correspondente em línguas estrangeiras/secretário/a

B- Funções

*Administrativo/a* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha;

redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido.

*Ajudante de distribuidor/a* - Coadjuva o/a distribuidor/a nas suas tarefas.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis: consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar o sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida e com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma de frequência como 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 organogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento 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 de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

*Animador/a de loja* - Executa, sob orientação superior, as acções conducentes à melhoria da prestação da empresa face ao mercado. Propõe e executa acções de marketing e publicidade, cuida da imagem pública da empresa, avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos.

*Calandrador/a* - É o/a trabalhador/a que alimenta, assegura, vigia e faz funcionar uma calandra.

*Canalizador/a* - Prepara e executa os trabalhos referentes a tubagens e canalizações (edifícios, instalações industriais e outros locais). Corta e rosca tubos. Solda tubos de chumbo, de plástico ou de outro material.

*Chefe de equipa* - Coadjuva o encarregado no desempenho das suas funções. Desempenha as funções de recepcionista e engomador.

*Chefe de loja/encarregado/a* - Dirige, coordena e executa as tarefas necessárias para o bom funcionamento do serviço, designadamente a chefia do pessoal. Informa superiormente de todos os factos e ocorrências relacionadas com o funcionamento do estabelecimento. Avalia e controla os procedimentos num ou mais estabelecimentos, podendo para o efeito, conduzir viatura, desde que habilitado. Colabora na formação «on job» dos colaboradores num ou mais estabelecimentos.

*Chefe de secção* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são

próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição do equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Comercial/distribuidor/a* - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade da empresa onde opera. Angaria novos clientes e gere numa óptica comercial, as relações com a carteira de clientes a seu cargo. Desde que habilitado pode conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

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

*Costureiro/a* - Cose à mão e à máquina, passa a ferro, procede à limpeza dos artigos, atende os clientes e comercializa artigos da loja. Limpa o equipamento com que opera e limpa a sua área de trabalho.

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

*Distribuidor/a* - Recolhe e entrega artigos referentes à actividade do estabelecimento/empresa, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras ou pesadas. Mantém o equipamento em bom estado de conservação e limpeza.

*Electricista* - Habilitado na sua especialidade, prepara e executa os trabalhos relacionados com a instalação e os circuitos eléctricos, incluindo ensaios, experiências e montagens.

*Fogoeiro/a* - É o/a trabalhador/a que, habilitado pelo certificado de aptidão profissional de fogoeiro de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 92/2011 de 27 de Julho, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão), competindo-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: Controla a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executa as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controla a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; providencia pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens assiste e orienta as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo e procede ao tratamento de águas, recepção, preparação e trasfega de combustível.

*Lavador/a/prensador/a* - Opera as máquinas de lavar ou lava manualmente, procedendo à manutenção das máquinas com que opera e realizando os acabamentos das peças, incluindo engomagem com a prensa ou o manequim.

*Operador/a controlador/a de acabamentos* - Executa operações pós-limpeza e controlo, nomeadamente pintura, engomagem e impermeabilização.

*Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura* - Atende os clientes, fazendo a recepção, análise e entrega de vestuário. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento, prepara o vestuário retirando e colocando botões e/ou outras aplicações necessárias para proceder à limpeza, executa a limpeza e faz o acabamento. Passa a ferro. Vende artigos acessórios. Cose à mão ou à máquina. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Operador/a de lavandaria hospitalar* - Desempenha funções de recolha, distribuição, triagem, lavagem, secagem, calandragem, acabamento, embalagem, expedição e entrega de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos* - Atende os clientes, fazendo a recepção, análise e entrega de calçado e afins. Aconselha o cliente. Recebe o pagamento. Prepara e trata o calçado, malas, cintos e afins e faz o acabamento. Cose à mão ou à máquina. Faz duplicação de chaves e comandos. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Operador/a de cofres/fechaduras* - Intervém em cofres e fechaduras ou sistemas de controlo de acessos, podendo, para o efeito, deslocar-se ao domicílio pessoal ou profissional do cliente. Vende artigos acessórios. Trata da manutenção corrente e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Programador/a informático* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os organogramas 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 a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Rececionista/engomador/a* - Atende os clientes, fazendo a recepção e a entrega dos artigos referentes à actividade do estabelecimento, recebe o pagamento, prepara o vestuário para a limpeza, executa a limpeza manual ou mecânica, faz o acabamento, passa a ferro e limpa a área de trabalho e o equipamento com que opera.

*Trabalhador/a de limpeza* - Limpa as instalações.

*Técnico/a de controlo e serviço* - No cumprimento de orientação superior pode exercer a sua actividade profissional dentro e fora da empresa. Inspecciona e controla serviços. Verifica a sua conformidade com as normas previamente definidas e ou legais de qualidade, higiene, segurança e regras comerciais, industriais e profissionais. Elabora relatórios. Propõe formação e, eventualmente, alteração de normas, métodos, práticas e procedimento.

*Técnico/a de manutenção* - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas e motores e outros conjuntos mecânicos.

*Tradutor/a/correspondente em língua estrangeira/secretário/a* - Traduz e/ou retroverte documentos num ou vários idiomas. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado, lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Ocupa-se do secretariado da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

## ANEXO II

**Categorias profissionais, enquadramentos e tabela salarial (em euros)**

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial	
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas	1 345,00	
			Contabilista		
			Director/a de serviços/escritório		
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção	1 008,00	
			Programador/a de informática		
			Tradutor/a /correspondente em língua estrangeira/secretário/a		
		B	Técnico/a de controlo e serviço	940,00	
Profissionais altamente qualificados		A	Administrativo/a nível A	675,00	
			Administrativo/a nível B	634,00	
			Administrativo/a nível C	574,00	
		A	Fogoeiro/a	682,00	
			Canalizador/a		
			Electricista		
			Técnico/a de manutenção		
		III	Chefe de loja/encarregado/a	570,00	
			Animador/a/loja		
			Operador/a controlador/a de acabamentos		
			B Comercial/distribuidor/a		
		B	Operador/a especializado/a/ reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos e intervenção em cofres/fechaduras	562,00	
			C		Chefe de equipa
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor/a	557,00	
			Calandrador/a		
			Costureiro/a		
			Operador/a de lavandaria/limpeza a seco e costura		
			Operador/a de lavandaria hospitalar		
			Operador/a de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos		
			Lavador/a/prensador/a		
			Recepcionista/engomador/a		
			B		Trabalhador/a de limpeza

a) O/a administrativo/a níveis C e B passa automaticamente a administrativo/a níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente;

c) Abono para falhas - o/a trabalhador/a que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 13 de Outubro de 2017.

Pel'A ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

*Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada*, na qualidade de mandatário.

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

*Cristina Emilia Oliveira Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

**Declaração**

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

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

Depositado em 20 de outubro de 2017, a fl. 39 do livro n.º 12, com o n.º 212/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.