



JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 17 de Junho de 2005



Série

Número 12

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIAREGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Regulamentos de Extensão:

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial. 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras. 2

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial. 3

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global. 3

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global. 4

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global. 5

SECRETARIA REGIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

Direcção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Regulamentos de Extensão:**
Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Contrato Colectivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira-Para as Indústrias de Bolachas, Biscoitos, Pastelaria e Confeitaria-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.

- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do Acordo de Empresa entre a EEM-Empresa de Electricidade da Madeira, S.A., e o Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Produção, Transporte de Energia Eléctrica do Arquipélago da Madeira-Revisão Salarial e Outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Julho de 2004.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M.-Revisão Salarial.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Confeitaria da Região Autónoma da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da

RAM-Revisão Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregador outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCTentre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lactínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lactínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, foi publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 1, do art.º 576.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, mediante a publicação do competente Projecto no JORAM, n.º 11, III Série, de 2 de Junho de 2005, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a ANIL-Assoc. Nacional dos Industriais de Lacticínios e Várias Cooperativas de Produtores de Leite e o Sind. dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 11, de 2 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias prevista, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial, desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 17 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Aviso de Projecto de Portaria que Aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 576.º do Código do Trabalho, e 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 4.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional dos Recursos Humanos, a eventual emissão de uma Portaria que aprova o Regulamento de Extensão do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou colectivas, que possam ser, ainda que indirectamente, afectadas pela emissão do referido Regulamento de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projecto de portaria e a respectiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 12, de 17 de Junho de 2005, é publicada a Convenção Colectiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao sector e tendo em vista o objectivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

PROJECTO DE PORTARIA QUE APROVA O REGULAMENTO DE EXTENSÃO DO CCT ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DAR.A.M.-PARAAS ACTIVIDADES DE CONFECÇÕES DE VESTUÁRIO, ALFAIATRIAS, LAVANDARIAS E TINTURARIAS DAREGIÃO AUTÓNOMADAMADEIRA-REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 4.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto e do n.º 1 do art.º 4.º do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2004/M, de 18 de Março, e nos termos previstos no art.º 575.º e do n.º 1 do art.º 576.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pelo Secretário Regional dos Recursos Humanos, o seguinte:

Artigo 1.º

As disposições constantes do CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 12, de 17 de Junho de 2005, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a actividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

Artigo 2.º

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial desde 1 de Janeiro de 2005.

Secretaria Regional dos Recursos Humanos, aos 9 de Junho de 2005. - O Secretário Regional dos Recursos Humanos, Eduardo António Brazão de Castro.

Convenções Colectivas de Trabalho:

CCT entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da R.A.M.-Para as Actividades de Confecções de Vestuário, Alfaiatarias, Lavandarias e Tinturarias da Região Autónoma da Madeira-Revisão Global.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, na Região Autónoma da Madeira, por um lado, as empresas filiadas na Associação Comercial e Industrial do Funchal-Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que se dedicam às actividades de Alfaiatarias, Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias e Confecção de Vestuário interior e exterior e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes em anexo, filiados no Sindicato Outorgante.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - Este contrato entra em vigor nos termos legais, após publicação no Jornal Oficial da RAM e vigorará pelo período de um ano.

2 - A denúncia será feita por qualquer das partes contratantes dois meses antes de terminado o prazo de vigência.

3 - A outra parte responderá no prazo máximo de 30 dias, após o que se iniciarão as negociações.

4 - A recusa de negociações, o seu prolongamento para além de um período de 3 meses, ou a falta de acordo, legitimará qualquer das partes a solicitar os serviços de conciliação da Direcção Regional do Trabalho.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.^a

(Designação e categoria profissional)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato são classificados de harmonia com as respectivas funções, nas categorias profissionais constantes do Anexo I.

2 - O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

3 - A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste contrato, 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.

4 - Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grau ou carreira profissional.

5 - O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

1 - Na admissão dos trabalhadores o empregador deverá respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

2 - No preenchimento de vagas no quadro da empresa, o empregador dará preferência, em igualdade de condições aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

(Condições mínimas de admissão)

1 - São condições mínimas de admissão a idade mínima de dezasseis anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de outras disposições contidas neste contrato e na Lei.

2 - O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

3 - O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
- Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
- O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional;
- Haja autorização escrita dos seus representantes legais.

4 - O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5 - O empregador deve comunicar à Inspecção Regional do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 6.^a

(Acesso)

1 - Sector de Lavandarias/Tinturarias:

- a) A duração de permanência na categoria de Aprendiz é de um ano.

2 - Sector de Alfaiatarias:

- a) A duração de permanência na categoria profissional de Aprendiz ou Estagiário é de dois anos;
b) A duração de permanência na categoria profissional de Ajudante é de dois anos.

3 - Sector de Confeções:

- a) O período de estágio terá uma duração máxima de dois anos, findos os quais o trabalhador ascenderá à categoria profissional respectiva;
b) Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a respectiva categoria em instituições reconhecidas pelas Associações Outorgantes, terão o período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso;
c) A costureira será promovida à categoria profissional de costureira qualificada logo que decorridos dois anos nessas funções, após exame de aptidão a realizar num prazo de quinze dias;
d) Para efeitos de admissão na empresa, contar-se-á o tempo de estágio que porventura o trabalhador tenha comprovadamente feito noutra empresa, se ainda não tiver a categoria correspondente.

Cláusula 7.^a

(Período experimental)

1 - Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização; porém, tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias, sob pena de pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

2 - O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 - Tratando-se de uma admissão efectuada ao abrigo de um contrato a termo, o período experimental é de trinta dias, contados da data de admissão, reduzindo-se para quinze dias no caso de se tratar de contrato com prazo inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 - Nos contratos em comissão de serviços, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo, nestes casos, exceder os cento e oitenta dias.

5 - Não haverá período experimental quando o empregador e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão.

Cláusula 8.^a

(Mapas dos quadros de pessoal)

1 - A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade empregadora, de acordo com as regras definidas na lei e no presente CCT.

2 - As empresas deverão enviar, durante o mês de Novembro, o Mapa de Pessoal para a Secretaria Regional respectiva e ao Sindicato e Associação Patronal subscritores do presente CCT que assim o solicitem ao empregador até 15 de Outubro de cada ano.

Cláusula 9.^a

(Contratos a termo)

É permitida a celebração de contratos a termo nas condições previstas na lei.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 10.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e da lei;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
k) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 11.^a**(Deveres do trabalhador)**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições do presente contrato e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente, por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 12.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato e na lei, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a**(Mobilidade Funcional)**

1 - 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.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 14.^a**(Mobilidade geográfica)**

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.

2 - O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 - Por estipulação contratual, empregador e trabalhador podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

5 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 15.^a**(Transferência temporária do trabalhador)**

1 - Quando o interesse da empresa o exija, o empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, desde que a mesma fique reduzida a escrito.

3 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que não pode exceder seis meses.

4 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 16.^a

(Procedimento)

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com trinta dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 14.^a, ou com oito dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 15.^a.

Cláusula 17.^a

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para o empregador, transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento; é transmitida também a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4 - O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respectivos trabalhadores ou, na falta destes, os próprios trabalhadores, da data e motivos da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes.

5 - A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, em tempo útil, antes da transmissão e, sendo o caso, pelo menos dez dias antes da consulta referida no número seguinte.

6 - O transmitente e o adquirente devem consultar previamente os representantes dos respectivos trabalhadores com vista a obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendem tomar em relação a estes em consequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis às medidas objecto de acordo.

7 - Tendo cumprido o dever de informação supra referido, o adquirente pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devam reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

CAPÍTULO IV

DISCIPLINA

Cláusula 18.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

Cláusula 19.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

2 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

Cláusula 20.^a

(Aplicação de sanções disciplinares)

1 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 - A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3 - Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

4 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 21.^a

(Sanções abusivas)

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea e) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores, designadamente, organismos sindicais, da segurança social, delegado sindical, delegado(s) de greve ou membros da comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Depor em defesa de colega de trabalho em Tribunal ou processo disciplinar.

2 - 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.

Cláusula 22.ª

(Consequências da aplicação de sanção abusiva)

1 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do n.º 1 da cláusula anterior fica obrigada a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e a indemnização correspondente a cinquenta dias de remuneração base e diuturnidades, se ou quando as houver.

3 - Tratando-se de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4 - O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, correspondentes a doze meses de serviço.

Cláusula 23.ª

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 24.ª

(Horário de trabalho)

1 - O período normal de trabalho não pode exceder quarenta horas semanais e oito horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

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

3 - A meio de cada manhã e tarde os trabalhadores tem direito a um intervalo de dez minutos.

4 - Não obstante o disposto no n.º 1, a duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de quatro horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as sessenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

5 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de doze meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 - O período normal de trabalho definido nos termos previstos no n.º 4 da presente cláusula não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

7 - As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho, de acordo com o disposto nos números anteriores, serão compensadas com uma redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, neste caso, sem aumento do subsídio de férias.

Cláusula 25.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - O acordo referido no n.º 1 deve ser enviado à Direcção Regional do Trabalho.

Cláusula 26.ª

(Condições de isenção do horário de trabalho)

1 - Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as 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 por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

2 - Na falta de estipulação das partes o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea a) do número anterior.

3 - Tratando-se do regime de isenção previsto na alínea a) do n.º 1, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20% da sua retribuição base; tratando-se do regime previsto nas alíneas b) ou c) do n.º 1, a retribuição especial corresponderá a 5% da sua retribuição base.

4 - Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou direcção na empresa.

Cláusula 27.^a

(Trabalho suplementar)

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

2 - O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;
- b) Por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 - O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, o solicite.

4 - O trabalho suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) No caso de microempresa e pequena empresa, cento e setenta e cinco horas de trabalho por ano;
- b) No caso de médias e grandes empresas, cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- c) Duas horas por dia normal de trabalho;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 28.^a

(Registo do trabalho suplementar)

1 - O empregador deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

2 - O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

3 - Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei.

4 - No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

5 - O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efectuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo da alínea a) ou b) do n.º 2 da cláusula 27.^a e indicação do dia em que gozaram o respectivo descanso compensatório, para fiscalização da Inspeção Regional do Trabalho.

6 - Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano o empregador deve enviar à Direcção Regional do Trabalho a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior, com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo da alínea a) ou b) do n.º 2 da cláusula 27.^a, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respectivo sindicato.

7 - A violação do disposto nos n.ºs 1 a 4 confere ao trabalhador, por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do horário de trabalho, o direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar.

Cláusula 29.^a

(Trabalho nocturno)

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

Cláusula 30.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1 - É permitida a contratação de trabalhadores a tempo parcial de acordo com o disposto na lei e no presente CCT.

2 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3 - Deverá ser feita a admissão em regime de trabalho a tempo parcial, preferencialmente, de trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade reduzida de trabalho, pessoa com deficiência ou doença crónica e dos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio e superior.

4 - Aos trabalhadores a tempo parcial é garantida a remuneração mínima mensal para a respectiva categoria, prevista para os trabalhadores a tempo completo no Anexo II deste CCT, em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

5 - Para efeito do cálculo da remuneração do trabalhador a tempo parcial, aplicar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{NH \times RB}{PNT}$$

sendo:

NH - o número de horas de trabalho semanal do trabalhador a tempo parcial;

RB - a remuneração base mais diuturnidades, se ou quando as houver, do trabalhador como se trabalhasse a tempo completo;

PNT - o período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo e da mesma categoria.

6 - Se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, será considerada a respectiva média num período de seis meses.

7 - O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, nele constando expressamente o período de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

8 - Na inobservância da forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

9 - Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida nos termos do n.º 2.

Cláusula 31.^a

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da empresa, se desloque para fora da região ou para o estrangeiro tem direito, para além da retribuição base:

- Ao pagamento de todas as despesas directamente impostas pela deslocação;
- A um seguro de viagem, de valor não inferior a € 25.000, enquanto o trabalhador estiver deslocado, a favor de quem o trabalhador designar;
- A uma remuneração suplementar correspondente a 50% da sua retribuição diária em cada dia de trabalho;
- Em caso de doença, o empregador assegurar-lhe-á deslocação e assistência devida total e gratuita.

CAPÍTULO VI

CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO

SECÇÃO I

Maternidade e Paternidade

Cláusula 32.^a

(Licença da maternidade)

1 - A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de cento e vinte dias consecutivos, noventa dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 - A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% ao previsto no número anterior, nos termos da legislação aplicável.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.

4 - Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de

funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 - É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

6 - Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 - A licença prevista no n.º 1, com a duração mínima de catorze dias e máxima de trinta dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal.

Cláusula 33.^a

(Licença por paternidade)

1 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2 - O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1 da cláusula anterior, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença, nos seguintes casos:

- Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto está se mantiver;
- Morte da mãe;
- Decisão conjunta dos pais.

3 - No caso previsto na alínea b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de trinta dias.

4 - A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de cento e vinte dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3.

Cláusula 34.^a

(Trabalho suplementar)

1 - A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a doze meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2 - O regime estabelecido no número anterior aplica-se ao pai que beneficiou da licença por paternidade nos termos da cláusula anterior.

Cláusula 35.^a

(Trabalho no período nocturno)

1 - A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte:

- Durante um período de cento e doze dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 - À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 - A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 36.^a

(Regime das licenças, faltas e dispensas)

1 - Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes:

- a) do gozo das licenças por maternidade e em caso de aborto espontâneo ou nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;
- b) do gozo das licenças por paternidade, nos casos previstos na cláusula 33.^a;
- c) do gozo da licença por adopção;
- d) das faltas para assistência a menores;
- e) das dispensas ao trabalho da trabalhadora grávida, puerpera ou lactante, por motivos de protecção da sua segurança e saúde;
- f) das dispensas de trabalho nocturno;
- g) das faltas para assistência a filhos com deficiência ou doença crónica.

2 - As dispensas para consulta, amamentação e aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 37.^a

(Direito dos menores)

1 - O empregador deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação, prevenindo de modo especial qualquer risco resultante de falta de experiência, da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento do menor.

2 - O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração importante das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;

- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

3 - O empregador deve informar o menor e os seus representantes legais dos riscos identificados e das medidas tomadas para a prevenção desses riscos.

4 - O empregador deve assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da segurança social, nos termos da respectiva legislação.

5 - A emancipação não prejudica a aplicação das normas relativas à protecção da saúde, educação e formação do trabalhador menor.

Cláusula 38.^a

(Garantias de protecção da saúde e educação)

1 - Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições específicas, os empregadores devem submeter os trabalhadores menores a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a capacidade física e psíquica adequadas ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação de trabalho, ou até quinze dias após a admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame médico anual, de forma a prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2 - O empregador deve guardar em condições de sigilo e ter à disposição das entidades fiscalizadoras os documentos de que constem a data e os resultados dos exames médicos.

3 - A prestação de trabalho que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada pela legislação em vigor.

Cláusula 39.^a

(Limites máximos do período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2 - No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a dezasseis anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Cláusula 40.^a

(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

Cláusula 41.^a**(Trabalho suplementar)**

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a**(Trabalho no período nocturno)**

1 - É proibido o trabalho de menor com idade inferior a dezasseis anos entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 - O menor com idade igual ou superior a dezasseis anos não pode prestar trabalho entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 43.^a**(Intervalo de descanso)**

1 - O período de trabalho diário do menor com idade inferior a dezasseis anos deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo.

2 - O período de trabalho diário do menor com idade igual ou superior a dezasseis anos deve ser interrompido por um intervalo de duração entre trinta minutos e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

Cláusula 44.^a**(Descanso diário)**

1 - O horário de trabalho de menor com idade inferior a dezasseis anos deve assegurar um descanso diário mínimo de catorze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

2 - O horário de trabalho de menor com idade igual ou superior a dezasseis anos deve assegurar um descanso diário mínimo de doze horas consecutivas, entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos.

SECÇÃO III**Trabalhadores-estudantes**Cláusula 45.^a**(Trabalhador-estudante)**

1 - Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que preste uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 - A manutenção do Estatuto de Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos na lei.

Cláusula 46.^a**(Horário de trabalho)**

1 - As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores estudantes, com a flexibilidade ajustável à frequência das aulas e a inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 - Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia da dispensa de trabalho para a frequência de aulas, nos termos previstos na lei.

Cláusula 47.^a**(Prestação de provas de avaliação)**

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação, nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VII**RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**Cláusula 48.^a**(Princípios gerais)**

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

2 - Na contrapartida do seu trabalho inclui-se a retribuição de base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 - A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas neste contrato é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver.

4 - A retribuição certa, mínima, garantida aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do Anexo II.

5 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação regular e periódica do empregador ao trabalhador.

Cláusula 49.^a**(Pagamento das retribuições)**

1 - O pagamento da retribuição será efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 - No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a empresa de seguros para a qual se encontra transferida a responsabilidade em caso de acidente de trabalho, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição, no valor de 0,50 € (cinquenta cêntimos), por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

Cláusula 51.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

Os trabalhadores que prestem serviço no período nocturno tem direito a um acréscimo de 25% da retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 52.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

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

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 100% 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.

3 - O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

4 - Entre o termo do período normal de trabalho diário e o início do trabalho suplementar, será concedido um período de descanso de dez minutos sem perda de retribuição.

5 - Se a distância entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho for igual ou superior a dois quilómetros ser-lhe-á assegurado gratuitamente o transporte de e para a sua residência, se este tiver que efectuar o trabalho suplementar entre as vinte e quatro horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, desde que não haja transporte público colectivo após as vinte e quatro horas.

6 - A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12):(52 \times n)$$

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

Cláusula 53.^a

(Descanso compensatório)

1 - Prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório

remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 - O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos noventa dias seguintes.

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

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

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

6 - Nas microempresas e nas pequenas empresas, justificando-se por motivos atendíveis relacionados com a organização do trabalho, o descanso compensatório a que se refere o n.º 1 pode ser substituído pelo empregador por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo igual a 100% ou, verificados os pressupostos constantes do n.º 2, por um dia de descanso a gozar nos noventa dias seguintes.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de Natal)

1 - O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 - O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 55.^a

(Retribuição do período de férias)

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

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 56.^a

(Retribuição do trabalho em regime de turnos)

1 - Pela prestação de trabalho em regime de turnos, são devidos os complementos da retribuição calculados com base na retribuição mensal efectiva seguinte:

- a) Nos turnos que decorram entre as 8h e as 20h será paga uma retribuição normal;
- b) Nos turnos que decorram entre as 20h e a lh, será pago a retribuição normal com um acréscimo de 25%;
- c) Nos turnos que decorram entre a lh e as 8h, será paga a retribuição normal com um acréscimo de 35%.

2 - Se o período normal de trabalho coincidir em parte nesse turno e parte noutro, observar-se-á o seguinte:

- a) Se a maior parte do período recair no turno melhor remunerado será a totalidade do período remunerado pelo valor desse turno;
- b) Se a maior parte do período recair no turno pior remunerado ou se forem iguais, será o período de trabalho pago na proporção em que recair sobre os dois turnos.

3 - O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

CAPÍTULO VIII

INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 57.^a

(Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo o obrigatório fixo e o complementar rotativo de Segunda-Feira a Sábado; de quatro em quatro semanas, pelo menos e por trabalhador, haverá lugar a descanso ao Domingo.

2 - No caso da confecção por medida (incluindo Alfaiatarias), poder-se-á optar entre o Sábado como dia de descanso ou a parte da tarde de Sábado e a manhã de Segunda-Feira, além do Domingo que será o dia de descanso obrigatório. Por acordo entre as partes, o dia de descanso complementar pode ser fixado em qualquer dia.

Cláusula 58.^a

(Feriados)

1 - São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1, 8 e 25 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 a Terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4 - Desde que previstos na lei, serão ainda observados como feriados o Dia da Região (1 de Julho) e o dia 26 de Dezembro.

5 - O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 59.^a

(Direito a férias)

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

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

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

4 - O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 61.^a e do n.º 2 da cláusula 79.^a

Cláusula 60.^a

(Aquisição do direito a férias)

1 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte 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 usufruí-lo até trinta de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 61.^a

(Duração do período de férias)

1 - O período anual de férias tem a duração mínima de vinte e dois dias úteis.

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

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias.

Cláusula 62.^a

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

(Cumulação de férias)

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

2 - As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 - Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 64.^a

(Encerramento da empresa ou estabelecimento)

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

- a) Encerramento até trinta dias consecutivos entre 1 de Maio e 30 de Outubro;
- b) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 65.^a

(Marcação do período de férias)

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

2 - Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 - Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro.

4 - 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.

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

6 - O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7 - O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

8 - O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 66.^a

(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 pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3 - Há 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

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

5 - Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento

imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 67.^a

Doença no período de férias

1 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 65.^a.

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 da cláusula seguinte.

3 - A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela segurança social, mediante requerimento do empregador.

5 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 68.^a

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

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

2 - No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 60.^a.

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 usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 69.^a

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

1 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

3 - Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 70.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o empregador, com culpa, obstar ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2 - A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3 - Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 72.^a

(Definição de faltas)

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

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

3 - Para efeito 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 73.^a

(Tipos de faltas)

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze 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 previstos na legislação aplicável;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, 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 legislação aplicável;
- 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 deste contrato;
- 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 74.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

1 - Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou 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 da 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 na lei em vigor.

Cláusula 75.^a

(Comunicação da falta justificada)

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 76.^a

(Prova da falta justificada)

1 - O empregador pode, nos trinta dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 73.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 - A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 - No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 - Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 - Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8 - O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a legislação aplicável em vigor.

Cláusula 77.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 73.^a, quando superiores a trinta dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 73.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 73.^a as faltas justificadas determinam a perda da retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 78.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

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

Cláusula 79.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1 - As faltas não tem 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, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 80.^a

(Licença sem retribuição)

1 - O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2 - Sem prejuízo do disposto na lei, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3 - O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos vinte e quatro meses;
- Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;

- Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

Cláusula 81.^a

(Efeitos da licença sem retribuição)

1 - A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os seguintes efeitos:

- Durante a suspensão mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponha a efectiva prestação do trabalho;
- O tempo suspensão conta para efeitos de antiguidade;
- A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.
- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos na legislação para o contrato a termo.

CAPÍTULO IX

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 82.^a

(Modalidades da cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- Caducidade;
- Revogação;
- Resolução;
- Denúncia.

Cláusula 83.^a

(Documentos a entregar ao trabalhador)

1 - Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

3 - Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado 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 de segurança social.

Cláusula 84.^a**(Devolução de instrumentos de trabalho)**

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença desta, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

SECÇÃO II**Caducidade**Cláusula 85.^a**(Causas de caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 86.^a**(Caducidade do contrato a termo certo)**

O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente, quinze ou oito dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

Cláusula 87.^a**(Caducidade do contrato a termo incerto)**

1 - O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

2 - Tratando-se de situações previstas nas alíneas d) e g) do artigo 143.º do Código do Trabalho, que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

3 - A falta da comunicação a que se refere o n.º 1 implica para o empregador o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 88.^a**(Compensação)**

1 - A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato

tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

2 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 89.^a**(Morte do empregador e extinção ou encerramento da empresa)**

1 - A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2 - A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3 - O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto neste contrato e na lei para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 - O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com sessenta dias de antecedência.

5 - Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada ano completo de antiguidade, pela qual responde o património da empresa.

6 - No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

7 - A compensação a que se refere o n.º 5 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver.

Cláusula 90.^a**(Insolvência e recuperação de empresa)**

1 - A declaração judicial de insolvência do empregador não faz cessar os contratos de trabalho, devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações que dos referidos contratos resultem para os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado.

2 - Pode, todavia, o administrador da insolvência, antes do encerramento definitivo do estabelecimento, fazer cessar os contratos de trabalho dos trabalhadores cuja colaboração não seja indispensável à manutenção do funcionamento da empresa.

3 - Com excepção das microempresas, a cessação do contrato de trabalho decorrente do encerramento previsto no n.º 1 ou realizada nos termos do n.º 2 deve ser antecedida de procedimento previsto neste contrato e na lei para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4 - O disposto no número anterior aplica-se em caso de processo de insolvência que possa determinar o encerramento do estabelecimento.

Cláusula 91.^a

(Reforma por velhice)

1 - A permanência do trabalhador ao serviço decorridos trinta dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a posição ao contrato de um termo resolutivo.

2 - O contrato previsto no número anterior fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido neste contrato e na lei para o contrato a termo resolutivo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigorá pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de sessenta dias, se for da iniciativa do empregador, ou de quinze dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3 - Quando o trabalhador atinja os setenta anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

SECÇÃO III

Revogação

Cláusula 92.^a

(Cessação por acordo)

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos seguintes termos:

- a) O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste contrato e na lei;
- d) Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 93.^a

(Cessação do acordo de revogação)

1 - Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 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.

4 - Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

SECÇÃO IV

Cessação por iniciativa do empregador

SUBSECÇÃO I

Resolução

DIVISÃO I

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 94.^a

(Justa causa de despedimento)

1 - O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 - Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e as demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3 - Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

SUBDIVISÃO I

Procedimento

Cláusula 95.^a

(Nota de culpa)

1 - Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2 - Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 - Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 - A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 20.^a.

Cláusula 96.^a

(Instauração do procedimento)

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento, necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 97.^a

(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 98.^a

(Instrução)

1 - O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere

patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2 - O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3 - Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 95.^a, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 99.^a

(Decisão)

1 - Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2 - A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3 - Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4 - A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 95.^a, à associação sindical.

Cláusula 100.^a

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1 - Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2 - A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 101.^a

(Microempresas)

1 - Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 95.^a, na cláusula 97.^a, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 98.^a e na cláusula 99.^a.

2 - É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de dez dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 - A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 - No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 95.^a e seguintes.

DIVISÃO II

Despedimento colectivo

Cláusula 102.^a

(Noção)

1 - Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa e de pequena empresa, por um lado, ou de média e grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) **Motivos de mercado** - redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado;
- b) **Motivos estruturais** - desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) **Motivos tecnológicos** - alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização dos instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

3 - O despedimento colectivo segue os termos prescritos no Código do Trabalho.

DIVISÃO III

Despedimento por extinção de posto de trabalho

Cláusula 103.^a

(Noção)

A extinção do posto de trabalho determina o despedimento justificado por motivos económicos, tanto de mercado como estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa, nos termos previstos neste contrato e no Código do Trabalho para o despedimento colectivo.

DIVISÃO IV

Despedimento por inadaptação

Cláusula 104.^a

(Noção)

Constitui fundamento de despedimento do trabalhador a sua inadaptação superveniente ao posto de trabalho, nos termos do disposto no Código do Trabalho sobre esta matéria.

SUBSECÇÃO II

Ilícitude do despedimento

Cláusula 105.^a

(Suspensão do despedimento)

O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de cinco dias úteis a contar da data da recepção da comunicação de despedimento.

Cláusula 106.^a

(Reintegração)

1 - Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.

2 - Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador e gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3 - O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4 - O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 107.^a

(Indemnização em substituição da reintegração)

1 - Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

2 - Para efeitos do número anterior, será atendido todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver.

4 - Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é estabelecida em quarenta e cinco dias.

5 - Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver.

SECÇÃO V**Cessação por iniciativa do trabalhador****SUBSECÇÃO I****Resolução**Cláusula 108.^a**(Regras gerais)**

1 - Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 - Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3 - Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4 - A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 94.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 109.^a**(Procedimento)**

1 - A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

2 - Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 110.^a**(Indemnização devida ao trabalhador)**

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 108.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, correspondente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada ano completo de antiguidade.

2 - No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado

proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver.

3 - No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 111.^a**(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)**

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 113.^a.

SUBSECÇÃO II**Denúncia**Cláusula 112.^a**(Aviso prévio)**

1 - O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 - Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3 - No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

Cláusula 113.^a**(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)**

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, correspondentes ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 114.^a**(Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato)**

1 - A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 - No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 - A cessação prevista no n.º 1 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 consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 - Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 da cláusula 109.^a e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 da cláusula 112.^a tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 - No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a da cessação do contrato não pode mediar um período superior a sessenta dias.

Cláusula 115.^a

(Abandono do trabalho)

1 - Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2 - Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, dez dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3 - A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4 - O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a.

5 - A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO X

HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 116.^a

(Obrigações gerais do empregador)

O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 117.^a

(Direitos e deveres do trabalhador)

Os trabalhadores deverão colaborar na criação de melhores condições de segurança, higiene e saúde no

trabalho, observando rigorosamente as normas em vigor na empresa, podendo elaborar e transmitir aos serviços responsáveis na empresa as sugestões e propostas que sobre a matéria entendam convenientes.

Cláusula 118.^a

(Equipamento individual)

Deve estar à disposição dos trabalhadores equipamento de protecção ao individual contra os riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção.

Cláusula 119.^a

(Cantinas, refeitórios e vestiários)

1 - As empresas com mais de vinte e cinco trabalhadores devem ter um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições, obrigando-se o empregador à sua limpeza, conservação e manutenção.

2 - As empresas devem proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 - Todas as empresas com mais de vinte trabalhadores ao seu serviço devem ter vestiário 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 120.^a

(Agentes lesivos)

Sem prejuízo dos cuidados médicos especiais, da observância das recomendações clínicas e da cobertura estabelecida por acidentes de trabalho e doenças profissionais, as empresas deverão promover a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas aos postos de trabalho que envolvam exposição frequente a agentes químicos, físicos ou biológicos, com risco anormal para a saúde do trabalhador.

CAPÍTULO XI

LIVRE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 121.^a

(Princípio geral)

1 - Os trabalhadores têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical na empresa, de acordo com a lei.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 122.^a

(Direito de reunião)

1 - Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, até ao limite de quinze horas em cada ano, tendo estas de serem convocadas pela comissão sindical, comissão intersindical e na falta destas pelo delegado sindical.

3 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador ou a quem o represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 - Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa que nela não trabalhem ou seu delegado na Região Autónoma da Madeira, podem participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

5 - Para as reuniões previstas nesta cláusula, o empregador cederá as instalações convenientes.

Cláusula 123.^a

(Tempo para o exercício das funções sindicais)

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

2 - O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 - Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo por escrito ao empregador com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

Cláusula 124.^a

(Comunicação à empresa)

1 - O sindicato obriga-se a comunicar ao empregador a identificação dos seus delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em local visível.

2 - O mesmo procedimento será adoptado em relação aos trabalhadores que integrem comissões sindicais da empresa ou intersindicais de delegados.

3 - O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de cessação ou substituição de funções.

Cláusula 125.^a

(Quotização sindical)

1 - As empresas deduzirão o valor da quota sindical na retribuição dos trabalhadores que, para esse efeito, tenham previamente autorizado a respectiva empresa a efectuar esse desconto.

2 - As empresas entregarão ao sindicato, até ao dia quinze do mês seguinte, o valor das quotas sindicais descontadas nos termos do número anterior.

CAPÍTULO XII

COMISSÃO PARITÁRIA

Cláusula 126.^a

(Constituição da Comissão Paritária)

1 - Dentro dos trinta dias seguintes à entrada em vigor deste CCT, será criada uma Comissão Paritária constituída por quatro vogais, em representação da Associação Patronal e de igual número em representação da Associação Sindical outorgantes.

2 - Por cada vogal efectivo poderão ser designados dois substitutos.

3 - Os representantes das Associações Patronal e Sindical junto da Comissão Paritária, poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 - A Comissão Paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 127.^a

(Competências)

Compete à Comissão Paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação de reuniões.

Cláusula 128.^a

(Funcionamento)

1 - A Comissão Paritária considera-se constituída e apta a funcionar, logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 126.^a à outra parte e à Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

2 - A Comissão Paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 - As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4 - A pedido da Comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da Secretaria Regional dos Recursos Humanos.

CAPÍTULO XIII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 129.^a

(Tipos de empresas)

1 - Para efeitos do presente contrato considera-se:

- a) Microempresa a que empregar no máximo dez trabalhadores;
- b) Pequena empresa a que empregar mais de dez até ao máximo de cinquenta trabalhadores;
- c) Média empresa a que empregar mais de cinquenta até ao máximo de duzentos trabalhadores;
- d) Grande empresa a que empregar mais de duzentos trabalhadores.

2 - Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores é calculado com recurso à média do ano civil antecedente.

3 - No ano de início da actividade, a determinação do número de trabalhadores é reportada ao dia da ocorrência do facto que determina o respectivo regime.

Cláusula 130.^a

(Direitos adquiridos)

Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de que, eventualmente já venham beneficiando.

Cláusula 131.^a

(Casos omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas aos princípios legais aplicáveis.

Cláusula 132.^a

(Favorabilidade Global)

O presente CCT é considerado globalmente mais favorável do que a regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

Cláusula 133.^a

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

O número de empresas e trabalhadores abrangidos são 51 e 300, respectivamente.

Cláusula 134.^a

(Substituição de I.R.C.T. em vigor)

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado no JORAM, III Série, n.º 15, de 2 de Agosto de 1999, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

Funchal, 10 de Maio de 2005.

Pela ACIF-CCIM-Associação Comercial e Industrial do Funchal- Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

João Romão Mendes - mandatário.
José Manuel Dias - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira.

Ana Paula Rodrigues - Membro da Direcção.
Graça Maria Sousa Freitas - Membro da Direcção.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

GRUPO I

LAVANDARIA, LAVANDARIA/TINTURARIA

Encarregado(a) de Lavandaria: É o(a) profissional que superintende e coordena todos os serviços, dirige e vigia as operações de lavagem, limpeza a seco e engomagem de roupa; controla as respectivas entradas e saídas; organiza e distribui as tarefas pelo pessoal.

Recepcionista de Balcão: É o(a) profissional que atende os clientes, examina e confere lotes na recepção e na entrega, faz os registos necessários, indica preços conforme tabelas e recebe pagamentos.

Lavador(eira): É o(a) profissional que predominantemente, lava e seca as peças de vestuário, roupas de cama e mesa e outros artigos semelhantes, podendo, ainda, desempenhar funções de engomador(eira) ou preparador(a).

Engomador(eira): É o(a) profissional que, predominantemente, alisa as peças de vestuário, roupas de cama e mesa e outros artigos semelhantes, passando-os a ferro ou utilizando uma prensa, podendo ainda, desempenhar funções de lavador(eira) ou preparador(a).

Preparador(a): É o(a) profissional que, predominantemente, separa e selecciona a roupa por lotes, distribuindo-a de modo a manter em produção os postos de trabalho, sempre que necessário, executa pequenas reparações nas roupas, podendo, ainda, desempenhar funções de lavador(eira) e/ou engomador(eira).

Motorista Distribuidor: É o(a) profissional que, conduzindo uma viatura, procede à recolha e distribuição de roupa ao domicílio.

Distribuidor(a): É o(a) profissional que não conduzindo viaturas procede à recolha e distribuição de roupa ao domicílio.

Distribuidor(a) até 18 anos: É o(a) profissional que procede à recolha e distribuição de roupa ao domicílio, recebendo proponentes.

Aprendiz: É o(a) profissional praticante com vista à obtenção de uma das categorias previstas nas alíneas b), c), d) e e).

GRUPO II

ALFAIATARIA

Costureiro(a): É o(a) profissional que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário.

Mestre: É o(a) profissional que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial: É o(a) profissional que auxilia o mestre, trabalhando sob sua orientação.

Ajudante de Oficial: É o(a) profissional que tirocina para a categoria de oficial.

Ajudante de Costureiro(a): É o(a) profissional que tirocina para a categoria de costureiro.

Aprendiz ou Estagiário: É o(a) profissional praticando com vista à obtenção de uma das categorias previstas nas alíneas c) e d).

GRUPO III

FÁBRICA DE CONFECÇÕES

Técnico(a) de Confeções: O(a) profissional responsável pela programação, disciplina e superior orientação fabril.

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

Afinador(a) de Teares: O(a) profissional que, com conhecimentos especializados, afina e repara as máquinas utilizadas na fabricação dos produtos têxteis, podendo assim fazer as reparações ou substituições de peças.

Chefe de Secção ou Encarregado(a): O(a) profissional que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções.

Controlador(a) de Produção: O(a) profissional que efectua encomendas, controla a quantidade das mesmas, orienta importações e exportações e orienta todos os restantes aspectos relacionados com a produção.

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

Adjunto(a) de Chefe de Secção: O(a) profissional que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

Monitor(a): O(a) profissional especializado(a) que dirige a aprendizagem e/ou estágio de outros trabalhadores.

Chefe de Linha ou Grupo: O(a) profissional que dirige uma linha e/ou parte de uma secção de produção e/ou prensas e/ou embalagens e distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico. Tem ainda a seu cargo a verificação dos artigos em confecção.

Afinador(a) ou Técnico(a) de Máquinas: O(a) profissional que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

Costureiro(a) Qualificado(a): O(a) profissional que, podendo trabalhar todos os tipos de máquinas de confecção, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro(a).

Fiel de Armazém: O(a) profissional que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

Cortador(a): O(a) profissional que estende e/ou corta os detalhes de uma peça de vestuário, à mão ou à máquina.

Bordador(eira) Especializado(a): O(a) profissional especializado(a) que borda à máquina.

Operador(a) de Máquina: O(a) profissional que opera uma máquina ou um grupo de máquinas zelando pela manutenção da sua operacionalidade.

Verificador(a): O(a) profissional responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e/ou responsável por amostras e modelos.

Preenseiro(a): O(a) profissional que trabalha com prensas ou balances.

Adjunto(a) do Cortador: O(a) profissional que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas tarefas.

Costureiro(a): O(a) profissional que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

Remalhador(a): O(a) profissional que repara as peças de malha manualmente.

Engomador(eira) ou Brunidor(a): O(a) profissional que predominantemente passa a ferro artigos a confeccionar e/ou confeccionados, podendo ainda desempenhar funções de lavador(eira).

Empacotador(a): O(a) profissional que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas e ilhoses, quitos e outros, e que os acondiciona.

Lavador(eira): O(a) profissional que predominantemente lava e seca peças de vestuário e outros artigos semelhantes, podendo ainda desempenhar funções de engomador(eira).

Bordador(eira): O(a) profissional que borda à máquina.

Colocador(a): O(a) profissional que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

Estagiário(a) de Corte: O(a) profissional que enlota e/ou separa/ou marca o trabalho cortado e/ou estende a responsabilidade do cortador.

Empregado(a) de Limpeza: O(a) profissional que executa todos os trabalhos de limpeza.

Estagiário(a): O(a) profissional que tirocina para passar a uma das seguintes categorias:

- Costureiro(a)
- Remalhador(a)
- Adjunto(a) de Cortador(a)
- Bordador(eira)
- Engomador(eira) ou Brunidor(a)
- Operador(a) de Máquina

ANEXO II

TABELASALARIAL

(CONFECCÕES DE VESTUÁRIO)

Graus	Categorias	A	B
A	Técnico de Confecções Desenhador Afinador de Teares	€ 687,16	€ 695,28
B	Chefe de Secção ou Encarregado Controlador de Produção	€ 581,66	€ 588,69
C	Modelista	€ 574,62	€ 580,81
D	Adjunto Chefe de Secção Monitor	€ 480,47	€ 488,60
E	Chefe de Linha ou de Grupo Afinador ou Técnico de Máquinas	€ 446,92	€ 453,96
F	Costureira Qualificada Fiel de Armazém Cortador	€ 407,44	€ 414,46
G	Bordador Especializado Operador de Máquina Verificador Preseiro Adjunto de cortador	€ 391,20	€ 392,28
H	Costureira Remalhador Engomador ou Brunidor Empacotador Lavador Bordador Colador	€ 385,25	€ 393,36

Graus	Categorias	A	B
I	Estagiário de Corte Empregado de Limpeza Estagiário 2.º Ano	€ 376,59	€ 383,63
J	Estagiário do 1.º ano	€ 373,89	€ 380,91

A Tabela A Aplica-se às empresas que tenham ao seu serviço até 20 Trabalhadores das categorias delas constantes.

A tabela B aplica-se às empresas que tenham ao seu serviço mais de 20 trabalhadores das categorias delas constantes.

(Alfaiatarias)

Categorias Profissionais	Salário
Mestre	€ 466,41
Oficial	€ 389,57
Costureira	€ 384,16
Ajudante de Oficial 2.º ano	€ 384,16
Ajudante de costureira 2.º ano	€ 384,16
Ajudante de Oficial 1.º ano	€ 384,16
Ajudante Costureira 1.º ano	€ 384,16
Aprendiz ou Estagiário 2.º ano	€ 282,98
Aprendiz ou Estagiário 1.º ano	€ 281,91

(Lavandarias, Lavandarias/Tinturarias)

Categorias Profissionais	Salário
Motorista Distribuidor	€ 451,26
Encarregado de Lavandaria	€ 402,03
Recepcionista de Balcão	€ 388,49
Lavadeira	€ 384,16
Engomadeira	€ 384,16
Preparadora	€ 384,16
Distribuidor	€ 384,16
Distribuidor até aos 18 anos	€ 284,60
Aprendiz 1.º ano	€ 283,53

As tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2005.

Depositado em 6 de Junho de 2005, a fl.ºs 21 verso do livro n.º 2, com o n.º 18/2005, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e a assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Secretaria-Geral da Presidência do Governo Regional da Madeira.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fracção de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€ 15,54 cada	€ 15,54;
Duas laudas	€ 16,98 cada	€ 33,96;
Três laudas	€ 28,13 cada	€ 84,39;
Quatro laudas	€ 29,95 cada	€ 119,80;
Cinco laudas	€ 31,11 cada	€ 155,55;
Seis ou mais laudas	€ 37,81 cada	€ 226,86.

A estes valores acresce o imposto devido.

EXEMPLAR

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

ASSINATURAS

	<u>Annual</u>	<u>Semestral</u>
Uma Série	€ 26,84	€ 13,59;
Duas Séries	€ 51,00	€ 25,66;
Três Séries	€ 62,00	€ 31,36;
Completa	€ 72,50	€ 36,00.

Aestes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2005, de 3 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA

Direcção Regional do Trabalho

IMPRESSÃO

Departamento do Jornal Oficial

DEPÓSITO LEGAL

Número 181952/02

O Preço deste número: € 9,05 (IVA incluído)