

Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector da Chapelaria



FESETE

FICHA TÉCNICA

Título

Contrato Colectivo de Trabalho negociado entre a FESETE e a Associação dos Industriais de Chapelaria

Concepção, Composição e Grafismo

Gabinete de Estudos da FESETE

Capa

Gabinete de Estudos da FESETE

Reprodução e Acabamentos

AT – Loja Gráfica

Tiragem

500 exemplares

Contacto

Casa Sindical dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Calçado,
Avenida da Boavista, nº 583, 4100-127 Porto

Tel: 22 600 23 77

Fax: 22 600 21 64

E-Mail: fesete@netcabo.pt

Portal: www.fesete.pt

Data

Setembro 2010

SUMÁRIO

CONTEÚDOS	N.º Página
INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA	9
CAPÍTULO II DA CARREIRA PROFISSIONAL	10
CAPÍTULO III DEVERES E DIREITOS DAS PARTES	12
CAPÍTULO IV DOS MENORES	17
CAPÍTULO V DO TRABALHADOR ESTUDANTE	22
CAPÍTULO VI DA ACTIVIDADE SINDICAL	24
CAPÍTULO VII DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO	29
CAPÍTULO VIII DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO	31
CAPÍTULO IX SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO Descanso Semanal – Férias – Feriados – Faltas	35

CAPÍTULO X	
DA DISCIPLINA	43
CAPÍTULO XI	
DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	46
Secção I	
POR INICIATIVA DO EMPREGADOR COM JUSTA CAUSA	46
Secção II	
CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR	55
SUBSECÇÃO I	
COM JUSTA CAUSA	55
SUBSECÇÃO II	
POR DENÚNCIA	56
CAPÍTULO XII	
SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	58
CAPÍTULO XIII	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS	68
ANEXO I	
PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS	73
ANEXO II	
TABELA SALARIAL	80
ANEXO III	
PORTARIA DE EXTENSÃO	82

INTRODUÇÃO

Finalmente foi possível responder à aspiração dos trabalhadores de editarmos uma brochura com os conteúdos das normas do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), para a Indústria de Chapelaria, negociado entre a FESETE e a Associação dos Industriais de Chapelaria. A edição desta brochura só foi possível com o apoio do Ministério do Trabalho e da Segurança Social e do Programa POAT/FSE-QREN.

Os conteúdos desta brochura são o resultado das negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e a AIC, em 2010, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego N.º 25, de 8 de Julho de 2010.

A aplicação das normas deste CCT tornou-se obrigatória a todas as empresas de Chapelaria não filiadas na AIC, através de publicação pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Regulamento de Extensão.

A edição desta brochura está incluída na Campanha de Informação, Avaliação e Prevenção dos Riscos Profissionais no Vestuário, Têxtil e Calçado. As normas negociadas que compõem este CCT, regulam os direitos e deveres nas relações de emprego nas empresas entre empresários e trabalhadores e esta ampla divulgação vai permitir uma maior informação sobre direitos e deveres e contribuir para uma maior conformidade entre as normas negociadas e as práticas empresariais nas empresas.

De entre as normas deste CCT relevamos o capítulo sobre os direitos e deveres dos empresários e trabalhadores na Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho, a eleição dos representantes dos trabalhadores e a constituição da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho. A avaliação dos riscos e doenças profissionais garante

└ CCT FESETE - AIC

trabalho mais saudável e contribui para aumentar a produtividade das empresas.

Esta brochura está organizada por Capítulos e por assuntos dentro de cada Capítulo, do CCT para uma mais fácil consulta. No final desta brochura, incluímos, também, o texto integral do Regulamento de Extensão, que obriga todas as empresas destes sectores à aplicação do presente CCT.

Os custos de novas brochuras em suporte de papel são demasiado elevados. Assim, as futuras actualizações deste CCT, serão publicadas on-line no portal da FESETE e nos sítios dos Sindicatos, com a mesma estrutura da presente brochura, podendo inclusivé serem impressas.

Assim, recomendamos aos utilizadores desta brochura, que periodicamente consultem o Portal da FESETE e os Sítios dos Sindicatos onde terão uma informação actualizada sobre a evolução dos salários e de possíveis alterações das normas que regulam os deveres e direitos em vigor no presente CCT.

Se tiver dúvidas sobre a forma da aplicação de algumas normas deste CCT, deve consultar o seu Sindicato.

A Direcção Nacional da FESETE

Contrato Colectivo de Trabalho
entre a AIC – Associação dos Industriais de Chapelaria e
a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores
Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
– Revisão global –

(publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*
1.ª Série, N.º 25, de 8 de Julho de 2010)

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª **(Área geográfica e Âmbito de Aplicação)**

1. O presente CCT aplica -se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Chapelaria, e por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

Cláusula 2.ª **(Vigência)**

1. O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BTE e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2. A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses e serão revistos anualmente.

3. A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negocial.

4. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de 90 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5. A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6. Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7. Havendo denúncia a convenção mantém-se em vigor pelo período de um ano e, estando em curso negociações, por mais um ano.

8. Qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária havendo ruptura negocial, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.^a (Profissões e Categorias Profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do *Anexo I*, que correspondem às diferentes profissões.

2. Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes no *Anexo I*.

3. A atribuição de uma categoria a um trabalhador depende do exercício regular e predominante das funções que correspondam a essa categoria, salvo se, por direito anteriormente adquirido na empresa, lhe competir categoria superior.

Cláusula 4.^a (Habilitações Literárias)

1. As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2. A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobreadores, porteiros e guardas que é de 18 anos.

Cláusula 5.^a
(Aprendizagem)

1. A aprendizagem da profissão tem os seguintes períodos máximos:
 - a) Maiores de 16 anos e menores de 18 anos, um ano de aprendizagem e dois anos de prática.
 - b) Maiores de 18 anos, um ano de aprendizagem e um ano de prática.
2. A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.
3. Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como Praticantes de 2.º Ano.

Cláusula 6.^a
(Período Experimental)

1. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.
3. Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.
4. Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
5. Não há período experimental quando expressamente se convençione a sua exclusão ou quando haja documentos escritos de que

resulte que o trabalhador foi convidado a celebrar um contrato de trabalho.

Cláusula 7.ª
(Elaboração do Quadro de Pessoal)

1. Em Novembro de cada ano, a entidade empregadora elaborará o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, com dados reportados ao mês de Outubro, nos termos do impresso próprio.

2. O quadro será afixado no lugar do costume durante um período de 30 dias (no mês de Dezembro), a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo Sindicato, das irregularidades detectadas.

3. No caso de a reclamação ser atendida, o empregador procederá à rectificação e reenvio do mapa do quadro de pessoal.

4. Um exemplar do mapa ficará em arquivo durante cinco anos.

5. Será enviado ao Sindicato um exemplar do quadro de pessoal, se solicitado até fim de Abril de cada ano.

CAPÍTULO III

DEVERES E DIREITOS DAS PARTES

Cláusula 8.ª
(Deveres da Entidade Patronal)

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
 - b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
 - c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, incluindo os instrumentos de trabalho;
 - d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional nos termos da legislação vigente;

- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) 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;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) 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 9.ª
(Deveres dos Trabalhadores)

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) 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;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) 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;
 - e) 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;

- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) 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;
- i) 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 d) 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 10.^a (Garantias dos Trabalhadores)

1. É proibido 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) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Contrato;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Contrato, 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;
 - 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) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com a intenção de prejudicá-lo na sua antiguidade.

Cláusula 11.^a
(Mudança de Categoria)

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2. Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

3. Desde que o trabalhador exerça uma função mais qualificada durante 120 dias seguidos ou interpolados, durante o ano civil, tem direito à atribuição da respectiva categoria profissional.

Cláusula 12.^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. 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.

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

Cláusula 13.^a
(Mobilidade Geográfica)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, trans-

└ CCT FESETE - AIC

ferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3. O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto no número anterior.

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 para a rescisão com justa causa por parte do trabalhador.

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 14.ª (Transferência Temporária)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

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

Cláusula 15.ª (Procedimento na Transferência de Local de Trabalho)

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 8 dias de antecedência, no caso previsto na cláusula anterior.

Cláusula 16.^a
(Transmissão da Empresa ou Estabelecimento)

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

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

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

4. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

CAPÍTULO IV

DOS MENORES

Cláusula 17.^a
(Admissão ao trabalho)

1. O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, 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.

2. O empregador deve assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3. O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 18.^a

(Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional)

1. O menor com idade inferior a 16 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 podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) 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;
- b) 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;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

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

3. O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 19.^a
(Celebração do contrato de trabalho)

1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2. O contrato celebrado directamente com o menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3. A oposição a que se refere o *n.º 1*, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.

4. Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5. O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 20.^a
(Denúncia do contrato pelo menor)

1. Se o menor, na situação referida na cláusula 18.^a, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

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

Cláusula 21.^a
(Garantias de protecção da saúde e educação)

1. Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2. A prestação de trabalhos 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 por legislação especial.

Cláusula 22.^a
(Direitos especiais do menor)

1. São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:
- a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Contrato ao trabalhador estudante;
 - b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 18.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.

2. No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 23.^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 16 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 24.^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 25.^a
(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 26.^a
(Trabalho no período nocturno)

1. É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

3. O disposto no n.º 2 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.

4. Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a

descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Cláusula 27.^a
(Intervalo de descanso)

O período de trabalho diário do menor 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, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

DO TRABALHADOR ESTUDANTE

Cláusula 28.^a
(Dispensa para aulas e provas)

1. O trabalhador-estudante, em tempo completo, beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2. A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no *n.º 1* pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

3. O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4. No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5. As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 29.^a
(Horário de trabalho)

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho

específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à 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 de dispensa de trabalho para frequência de aulas.

Cláusula 30.^a
(Prestação de provas de avaliação)

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 31.^a
(Regime de turnos)

1. O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 31.^a, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2. Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequenta.

Cláusula 32.^a
(Férias e licenças)

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista na cláusula 30.^a.

Cláusula 33.^a
(Efeitos profissionais da valorização escolar)

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos

ou pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

CAPÍTULO VI

DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 34.^a **(Acção sindical na empresa)**

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

Cláusula 35.^a **(Reuniões de trabalhadores)**

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado mediante convocação, quer do Sindicato, da comissão sindical ou na sua falta dos delegados sindicais, quer de um terço dos trabalhadores da empresa.

2. Sem prejuízo do ponto anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, até ao limite de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3. As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelo Sindicato, pela respectiva Comissão Sindical de Empresa, ou na sua falta, pelos Delegados Sindicatos ou por um mínimo de um terço dos trabalhadores.

4. Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores da cláusula, são obrigados a avisar a entidade patronal da sua realização, com a antecedência mínima de um dia, indicando o dia e a hora da reunião, salvaguardando, no entanto, que nas secções de ultimção não haja prejuízo evidente do serviço.

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

6. Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 36.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1. Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2. Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3. Sempre que numa empresa existam delegados de mais do que um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Cláusula 37.^a

(Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais)

1. As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2. O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 38.^a

(Número de delegados sindicais)

1. O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Contrato é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;

└ CCT FESETE - AIC

- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores.

2. O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 39.^a **(Direito a instalações)**

1. Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

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

Cláusula 40.^a **(Direito de afixação e informação sindical)**

Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 41.^a **(Direito a informação e consulta)**

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 42.^a
(Crédito de horas dos delegados sindicais)

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.

Cláusula 43.^a
(Crédito de horas dos membros da direcção)

1. O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados – 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados – 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados – 10 membros;
- i) Empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados – 12 membros.

2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3. A direcção do sindicato deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4. Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 usufruem do direito a faltas justificadas.

5. Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas não remuneradas.

Cláusula 44.^a
(Não cumulação de crédito de horas)

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto

de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 45.^a
(Faltas Sindicais)

1. As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2. Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3. As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4. A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 46.^a
(Suspensão do contrato de trabalho)

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 47.^a (Duração do Trabalho)

1. O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em 5 dias, de 2^a a 6^a feira, salvo no regime de turnos.
2. O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até 12h e o semanal até 24h.
3. O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.
4. Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com 7 dias de antecedência e enviados à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 48.^a (Adaptabilidade de Horário)

1. Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de 2.^a a 6.^a feira.
2. A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias complementares ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.
3. A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos 6 meses seguintes.
4. No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.
5. Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de 10 horas.

6. Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75%.

7. O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.ª utilização.

8. São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

9. Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

10. Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

11. O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 7 dias e ainda com a afixação no local do costume.

Cláusula 49.^a (Trabalho por Turnos)

1. Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5. O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7. No regime de 3 turnos o intervalo de descanso é de meia hora que conta como tempo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 50.^a (Retribuição Mínima)

1. As retribuições mínimas são as constantes da tabela do *anexo I* e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2. Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

3. Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculada segundo a fórmula seguinte:

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

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

Cláusula 51.^a (Subsídio de Alimentação)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação por

└ CCT FESETE - AIC

cada dia de trabalho completo, podendo qualquer um destes optar por receber o subsídio em vez da refeição.

2. O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal.

3. Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

4. Os trabalhadores terão que trabalhar 2 horas em cada período de trabalho, que terão de proceder ou suceder imediatamente ao almoço.

Cláusula 52.^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 ao dia 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 condições:

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

Cláusula 53.^a (Retribuição das férias e subsídio de férias)

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

2. O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3. O subsídio de férias deve ser pago antes do período mais longo de férias quando estas são gozadas intercaladamente.

4. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 54.^a
(Compensações e descontos)

1. Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2. O disposto no número anterior não se aplica:

- a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
- c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
- e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3. Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

4. Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

Cláusula 55.^a
(Trabalho Suplementar)

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

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula da RM.

4. É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5. O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32h e dá direito a descansar num dos 3 dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).

6. Salvo caso de força maior, o trabalhador não é obrigado a prestar mais do que 2 horas de trabalho suplementar por dia, de 2.^a a 6.^a feira, no máximo de 175 horas por ano, podendo atingir o máximo de 200 horas por ano mediante acordo e concordância do trabalhador.

7. Estão isentos de prestar trabalho suplementar:

- a) Os menores;
- b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano;
- c) O trabalhador estudante.

8. Descanso compensatório de trabalho suplementar:

- a) O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
- b) O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- c) O descanso compensatório referido nos números anteriores pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100%, por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, determinada pelo empregador.
- d) O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do

gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

- e) O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- f) O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 56.^a
(Trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

3. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:

- a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;
- b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO **Descanso semanal – Férias – Feriados – Faltas**

Cláusula 57.^a
(Descanso Semanal)

O Domingo é o dia de descanso semanal e o Sábado, o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 58.^a
(Período de Férias – Direito a Férias)

1. O período anual de férias tem a duração mínima de 22 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 de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do n.º 5.
4. Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:
 - a) Em três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Em dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Em um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
5. Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes :
 - licença de parto
 - licença parental
 - amamentação ou aleitação até 1 ano de idade
 - consultas pré-natais
 - casamento
 - actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.
6. 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 20 dias úteis de férias.

Cláusula 59.^a
(Férias – Contrato a Termo)

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

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

Cláusula 60.^a
(Férias – Ano de Admissão)

1. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

3. Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 61.^a
(Férias – Ano da Suspensão 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 de 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 1 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 62.^a
(Férias – Marcação)**

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

2. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias no período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, e elaborar o respectivo mapa;

3. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;

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

5. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;

6. 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.

**Cláusula 63.^a
(Férias – Ano de Cessação)**

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, 12 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 64.^a
(Férias – Doença)

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as férias são suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após 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 gozados.

2. Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, de molde a serem gozados até 30 de Abril do ano 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.

Cláusula 65.^a
(Violação do Direito a Férias)

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

Cláusula 66.^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 de Novembro;
- 1,8 e 25 de Dezembro;

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

3. Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade;

4. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

Cláusula 67.^a
(Noção de falta)

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

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

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

Cláusula 68.^a
(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2. São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 69.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- 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;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo es-

- tratamento 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 das cláusulas 42.^a a 45.^a;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - l) As que por lei forem como tal classificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 69.^a
(Faltas – Por falecimento)

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 no 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.

Cláusula 70.^a
(Comunicação das Faltas)

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
2. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
3. A comunicação tem de ser reiterada para todas as faltas justificadas.

Cláusula 71.^a

(Suspensão do Contrato – Impedimento Prolongado)

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

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

3. O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 72.^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 l) do n.º 2 da cláusula 68.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

2. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 68.^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.

Cláusula 73.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1. As faltas injustificadas constituem violação do dever de assidui-

dade 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.

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 74.^a
(Efeitos das faltas no direito a férias)

1. As faltas não têm 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO X

DA DISCIPLINA

Cláusula 75.^a
(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80^a, as seguintes sanções disciplinares :

- 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.

Cláusula 76.^a
(Proporcionalidade)

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 77.^a
(Limites às sanções disciplinares)

1. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
2. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 78.^a
(Agravamento das sanções disciplinares)

As sanções referidas na cláusula 75.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 79.^a
(Procedimento)

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
2. Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.
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.

Cláusula 80.^a
(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 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.

Cláusula 81.^a
(Aplicação da sanção)

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 82.^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 *d*) do *n.º 1* e do *n.º 2* da cláusula 9.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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 83.^a
(Consequências gerais 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 obrigado a in-

demnizar 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 uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto na cláusula 103.^a

3. O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemniza 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 correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 84.^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 XI

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I **POR INICIATIVA DO EMPREGADOR COM JUSTA CAUSA**

Cláusula 85.^a
(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

O empregador pode aplicar, dentro dos limite

1. O contrato de trabalho pode cessar por:
 - a) Caducidade;

- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 86.^a
(Causas de caducidade)

1. 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 87.^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 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 60 dias de antecedência.

5. Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 88.^a
(Reforma por velhice)

1. A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

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

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora 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 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 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 70 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.

Cláusula 89.^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 às 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, 5 seguidas ou 10 interpostas;
- 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;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 90.^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 89.^a, 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 aos delegados sindicais 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 de prescrição (de um ano após a sua prática, salvo os prazos criminais) e de caducidade do exercício da acção disciplinar (60 dias após conhecimento).

Cláusula 91.^a
(Instauração de 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 30 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 92.^a
(Resposta à nota de culpa)

O trabalhador dispõe de 10 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 93.^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 fundamentalmente por escrito.

2. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 3 da cláusula 90.^a, à associação

sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 94.^a
(Decisão)

1. Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 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, no caso do n.º 3 da cláusula 90.^a, à associação sindical.

Cláusula 95.^a
(Cessaçã)

1. A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2. É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 96.^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 30 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 97.^a
(Microempresas)

1. Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 90.^a, na cláusula 92.^a, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 93.^a e na cláusula 94.^a.

2. É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 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 93.^a e seguintes.

Cláusula 98.^a
(Princípio geral)

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 99.^a
(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no n.º 4 da cláusula 90.^a ou se o respectivo procedimento for inválido.

2. O procedimento só pode ser declarado inválido se:
 - a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 90.^a;

- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nas cláusulas 92.^a, 93.^a e no n.º 2 da cláusula 97.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 94.^a ou do n.º 3 da cláusula 97.^a.

Cláusula 100.^a
(Efeitos da ilicitude)

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:
 - a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
 - b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
2. No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 90.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 101.^a
(Compensação)

1. Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.
2. Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
3. O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.
4. Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

**Cláusula 102.^a
(Reintegração)**

1. 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 é 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 103.^a
(Indemnização em substituição da reintegração)**

1. Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a 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.

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 calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5. Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base.

SECÇÃO II **CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR**

SUBSECÇÃO I **COM JUSTA CAUSA**

Cláusula 104.^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 89.^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 105.^a **(Procedimento)**

1. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subseqüentes 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 106.^a
(Indemnização devida ao trabalhador)

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 104.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de um mês de retribuição base 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.

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

Cláusula 107.^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 valor do aviso prévio previsto na cláusula 108.^a.

SUBSECÇÃO II
POR DENÚNCIA

Cláusula 108.^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 30 ou 60 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 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 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 109.^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 correspondente 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 110.^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

105ª e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 da cláusula 108.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 60 dias.

Cláusula 111.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, 10 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 109.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 XII

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 112.ª
(Princípios gerais)

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2. O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3. A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 113.^a **(Obrigações gerais do empregador)**

1. O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores,

como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4. Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

- a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5. O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 114.^a (Obrigações gerais do trabalhador)

1. Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea *f*) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3. Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4. As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5. As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 115.^a (Informação e consulta dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
 - b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
 - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
2. Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:
- a) Admissão na empresa;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
 - d) Adopção de uma nova tecnologia;
 - e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.
3. O empregador deve consultar previamente e em tempo útil a Comissão de Higiene e Segurança ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, e pelo menos 2 vezes por ano, sobre:
- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
 - b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
 - e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

- f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - g) O material de protecção que seja necessário utilizar;
 - h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
 - i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
 - j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
 - l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.
4. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.
5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:
- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
 - b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
6. O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.
7. As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.
8. O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.
9. A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 116.^a
(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 117.^a
(Comissão de Higiene e Segurança)

1. Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2. A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de dois representantes e o máximo de dez representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até cinquenta trabalhadores – dois representantes;
- b) Empresas de cinquenta e um a cem trabalhadores – quatro representantes;
- c) Empresas de cento e um a duzentos trabalhadores – seis representantes;
- d) Empresas de duzentos e um a quinhentos trabalhadores – oito representantes;
- e) Empresas com mais de quinhentos trabalhadores – dez representantes.

3. As comissões de higiene e segurança, serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4. Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 118.^a
(Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho)

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

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes á higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista á criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 119.^a
(Funcionamento das comissões de higiene
e segurança no trabalho)

1. As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

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

3. As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.

4. A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5. Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 120.^a
(Formação dos trabalhadores)

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2. Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3. A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 121.^a
(Representantes dos trabalhadores)

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3. Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores – um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores – dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores – três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores – quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores – cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores – seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores – sete representantes.

5. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6. A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7. Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8. O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 122.^a

(Complemento de acidente de trabalho)

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS

Cláusula 123.^a

1. O presente contrato revoga todas as disposições contratuais negociadas no âmbito dos ACTs do BTE n.º 1/72, p. 194 e 207, 20/75 e das sucessivas alterações, nomeadamente a do BTE 3/78.

2. A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

**Cláusula 124.^a
(Vigência)**

O presente Contrato produz efeitos a 1 de Janeiro de 2010, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

**Cláusula 125.^a
(Âmbito subjectivo)**

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são: Cortadoria Nacional de Pêlo, S.A.; Fepsa – Feltros Portugueses, S. A.; Resende & Costa, Lda; Francisco Gomes Trindade, Lda; Eduardo Pereira de Almeida; Confeções Fonseca, Lda; Cirilo Moura e Indústria de Chapéus Costa Larga, Lda, e que os trabalhadores ao seu serviço são cerca de 190, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam sensivelmente as mesmas.

**Cláusula 126.^a
(Comissão paritária)**

1. É criada uma Comissão Paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2. Compete à Comissão Paritária interpretar as disposições do Contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3. As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade.

4. As deliberações são vinculativas depois da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e constituem parte integrante do Contrato.

ANEXOS

ANEXO I

PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, segundo a sua profissão e categoria profissional:

Encarregado – Chefia, coordena e supervisiona determinado sector ou sectores fabris: organiza o trabalho do sector e coordena-o com o de outros sectores; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e de qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento; colabora com a investigação e desenvolvimento de novos produtos e processos.

Chefe – Supervisiona determinado sector fabril onde também opera os equipamentos: organiza o trabalho do sector; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de Higiene e Segurança no Trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento da secção.

Operador de Fulão – Limpa as peles secas provenientes do armazém utilizando um fulão – abastece o seu posto de trabalho de peles; Controla a composição das peles que vão fazer parte do lote; Alimenta os fulões com peles, serrim e água e procedendo à limpeza das mesmas; Retira as peles dos fulões, coloca-as em carros fazendo o controlo de peso e posteriormente movimenta até ao local indicado; Controla qualidade da limpeza e humedificação das peles; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Aparador – Prepara as peles para a produção, cortando as patas, caudas e orelhas, e abre as peles; Abastece o seu posto de trabalho de peles; Aparas as peles utilizando equipamento próprio; Separa as peles impróprias; Controla o peso e entrega as peles aparadas no local

próprio; Faz registo informático das quantidades trabalhadas; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, mantendo a lâmina da máquina devidamente afiada.

Classificador – Classifica e escolhe as peles em função da sua qualidade e de acordo com padrões pré-estabelecidos. Abastece o seu posto de trabalho de peles; Classifica as peles; Controla o peso e entrega as peles classificadas no local próprio; Faz registo informático das quantidades trabalhadas; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Escovador – Executa a função de escovar as peles – Faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; Abastece o seu posto de trabalho de peles; Proceda à escovagem das peles em máquina de escovar; Controla a qualidade do trabalho efectuado e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das escovas; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

Escanhoador – Executa a função de rasar a peles, cortando as pontas das fibras mais grossas – Faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; Abastece o seu posto de trabalho de peles; Proceda à escanhoagem das peles em máquina de escanhoar; Controla a altura de corte das fibras e verifica a qualidade do trabalho executado, incluindo o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; Separa as peles impróprias; Controla a perda; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

Secretador – Efectua o tratamento químico ao pêlo - prepara e controla o secreto (solução aquosa Oxidante); Proceda ao tratamento químico das peles escanhoadas, com o secreto; Implementa o ponto de funcionamento do equipamento e função das indicações da chefia; Controla bom funcionamento geral do equipamento incluindo bicos injectores; Controla o caudal; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de primeiro grau, lubrificando e desencravando peles quando necessário.

Secador de Peles – Executa a tarefa de secar peles; Alimenta o seu posto de trabalho de peles estendendo-as e recolhendo-as do transportador do túnel de secagem; Controla o bom funcionamento do equipamento em função dos parâmetros pré-estabelecidos; Mantém

o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Cortador de Pêlo – Executa funções de cortar as peles extraíndo-lhes o pêlo; Faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos; Abastece o seu posto de trabalho de peles; Procede ao corte das peles em máquina de corte; Controla e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; Controla a perda e qualidade do trabalho efectuado, por observação do vermicelle; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau; lubrificando e afiando o equipamento quando necessário.

Desengordurador – Executa a função de desengordurar e abrir o pêlo – Procede à avaliação do pêlo a desengordurar, escolhendo o ajuste de parâmetros de trabalho que mais se adequa; Alimenta a máquina de desengordurar com pêlo cortado e procede ao desengorduramento do mesmo, supervisionando a operação; Verifica a qualidade final do pêlo; Recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; Faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos de operação; Movimenta os carros de pêlo até à zona em que é completada a secagem; Procede à posterior abertura do pêlo; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário e fazendo o seu auto-controlo.

Suflador – Executa a função de suflar ou pré-suflar o pêlo; Procede às misturas de pêlo necessárias para obtenção das composições finais a suflar; Procede às afinações e ajuste de parâmetros de trabalho necessários, de acordo com instruções de posto; Alimenta a máquina com pêlo e procede à suflagem do mesmo, supervisionando a operação; Verifica a qualidade final do pêlo, no que respeita à sua limpeza; Recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; Procede à embalagem do pêlo; Faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos de operação; Movimenta as carretas de pêlo até ao armazém de produto acabado; Mantém o local de trabalho limpo; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário.

Misturador-Suflador – Opera com equipamentos para misturar, abrir, limpar e homogeneizar pêlo destinado à produção de feltros para chapéus; Procede à mistura de diferentes qualidades de pêlo; separa as fibras por passagem na abridora; Procede à afinação da suflosa;

Alimenta a suflosa com pêlo e procede à sua suflagem, supervisionando a operação; Verifica a qualidade final do pêlo no que respeita à sua limpeza; Pesa o pêlo suflado e regista; Entrega o pêlo suflado ao armazém ou à secção de arcagem; Alimenta a máquina de arcar; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Carbonizador – Carboniza a lã: Prepara o banho de carbonização; Carboniza a lã por imersão no banho; Lava a lã; Centrifuga a lã; Opera com a estufa de secagem da lã; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Misturador-Cardador de Lã – Indústria de Chapelaria – Opera com equipamentos para abrir, misturar, limpar, paralelizar e homogeneizar fibras de lã destinadas à produção de feltros: Opera a abridora/misturadora para abrir e misturar as diferentes qualidades de lã; procede à ensimagem; Alimenta as cardas; Vigia o seu funcionamento; Vigia a qualidade do véu formado; retira a manta formada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Arcador de feltros de pêlo – Opera com arco para, a partir do pêlo, obter feltros em forma cónica destinados ao fabrico de chapéus: Selecciona o cone de arcagem; Regula e alimenta o arco; Coloca o cone na câmara do arco; Acciona o arco para que o pêlo entre gradualmente na câmara e seja projectado em torno do cone; Molha o pêlo; Extrai o cone de arcagem da câmara, suspende-o e separa o feltro formado; Dispõe os feltros arcados em rolos de determinado número de unidades; Entrega à operação de semussar. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Arcador de Feltros de Lã – Opera com a carda de arcar para obter cones de lã destinados ao fabrico de chapéus, selecciona o cone de arcagem; Regula a carda de arcar; Enrola uniformemente o véu em torno do duplo-cone de arcagem; Atingido o peso definido procede à separação e extracção dos dois cones de lã; Entrega à operação de cojar; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Semussador – Opera com a máquina semussadora, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de pêlo para chapéus: Regula a semussadora; Coloca os rolos de feltros na semussadora, extrai-os ao fim de determinado tempo, cruza-os e volta a introduzi-los na máquina; Repete o ciclo um número especificado de vezes. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Matém limpo o posto de trabalho.

Revistador de Feltros – Verifica e corrige irregularidades de feltros para chapéus após operações de feltragem, principalmente após a semussagem e a coja: Na mesa de revista verifica o interior e exterior dos feltros, retira manualmente impurezas e rectifica irregularidades de textura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Cojador – Opera com a máquina de cojar, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de lã para chapéus; regula a coja; Coloca o cone de lã na forma e baixa a palmatória para cojar a copa retirando-o depois; Introduz a mediana no interior do cone de lã e coloca-o na coja, extrai-o ao fim de determinado tempo; Retira a mediana, cruza o cone de lã, introduz a mediana e coloca-o de novo na coja; Extrai o feltro da coja ao fim de determinado tempo. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Fulista – Opera com máquinas multirrolos ou fulões para feltrar feltros de pêlo ou lã para chapéus: Regula e alimenta a máquina com feltros; no caso de máquinas multirrolos opera-a ao longo dum número determinado de ciclos entre os quais cruza os feltros, os inspecciona e corrige os seus defeitos; no caso de fulões retira os feltros da máquina ao atingirem a medida especificada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Tintureiro – Indústria de Chapelaria – Trata feltros, mechas ou ramas de lã, pêlo ou outras fibras, com produtos adequados, a fim de lhes dar a coloração desejada, de os amaciar, impermeabilizar ou dar qualquer outro tipo de tratamento: Mediante a quantidade de material a tratar, calcula a quantidade de cada um dos corantes, drogas ou produtos necessários; Segue os procedimentos necessários à operação; Verifica o resultado. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando

e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Rematador de Feltros para Chapéus – Opera com máquinas rematadoras ou multirrolos para colocar feltros na qualidade de feltragem requerida e nas dimensões necessárias ao seu enformamento: Introduce as vezes necessárias os feltros na máquina cruzando-os entre cada ciclo; verifica a feltragem e as dimensões dos feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Enformador de Feltros para Chapéus – Opera a máquina de abrir copas, a de estirar abas e a de enformar para moldar cones de feltro dando forma à copa e à aba: Regula as máquinas; Abre (puxa) a copa do feltro; Estira (arreja) a aba do feltro; Selecciona a forma e o aro adequados à enformação; enforma o feltro por estiramento a vapor; envia os feltros enformados para secagem. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Aveludador de Feltros para Chapéus – Opera as máquinas de aveludar, aparar, cardar, acamurçar ou outras, para conferir aos feltros acabamento aveludado, veludo, cardado, camurça ou outros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Afinador de Feltros para Chapéus – Opera a máquina de afinar copas e a de afinar abas para dar acabamento à superfície de feltros tornando-a lisa: Regula as máquinas; Selecciona a lixa; Coloca o feltro na forma da máquina de afinar copas e afina-a; Submete o feltro à máquina de afinar abas; Proceda à afinação manual na máquina de afinar de pratos; Aspira os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Gomador de Feltros para Chapéus – Impregna o feltro com goma, manualmente ou utilizando máquinas, para lhes conferir maior dureza, termoplasticidade e impermeabilidade: Prepara a goma e verifica a sua concentração; goma o feltro por imersão e passagem à calandra; Goma a aba na máquina respectiva; Goma a copa por aplicação directa de goma a pincel; Vaporiza e seca os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Apropriagista – Executa as operações de acabamento de chapéus de pêlo, lã ou outros. Faz todas ou algumas das operações seguintes: Enforma por tamanhos, Prensa, Aferreia, Acintura, Moldeia a aba e Vinca a copa. Enforma os feltros por tamanhos na máquina de enformar; prensa os feltros na forma de alumínio pretendida usando uma prensa; aferreia a copa, acintura e aferreia a aba usando ferro, rebuço e água; Moldeia a aba usando molde, ferro, rebuço e água; Apara a aba; Passa o chapéu após a costura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; Mantém limpo o posto de trabalho.

Grifador – Indústria de Chapéus – Imprime marcas e dizeres em forros, tiras de carneira e diversos: Alimenta a máquina a folha de ouro, ou a tinta, coloca o material a grifar na máquina e procede à grifagem por prensagem a quente.

Cortador de Tecidos – Indústria de Chapelaria – Corta camadas de tecido sobrepostas de acordo com os moldes, utilizando máquina de corte apropriada: Coloca os moldes sobre o tecido estendido em camadas sobrepostas, alinha-o convenientemente e prende-o na periferia, com molas ou pesos; Faz as regulações necessárias no equipamento em função do trabalho a executar; Procede ao corte do tecido contornando com precisão o traçado dos moldes; Faz registo da quantidade trabalhada e tempos; Controla a qualidade do trabalho efectuado; Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando e adiando ou mudando lâminas ao equipamento; Mantém limpo o posto de trabalho.

Costureira – Indústria de Chapelaria – Executa, manualmente ou à máquina, trabalhos de costura como sejam: cose a tira do chapéu; Produz diversos laços, adornos e fitas que aplica nos chapéus; Fabrica e aplica o forro.

ANEXO II

TABELA SALARIAL

Grupo	Categorias	Salário - 2010
A	Encarregado Geral	800,00€
B	Chefe de Secção	560,00€
C	Arcador 1. ^a	512,62€
	Rematador 1. ^a	
D	Cortador de Pêlo	507,00€
	Desengordurador	
	Carbonizador 1. ^a	
	Cardador 1. ^a	
	Cojador 1. ^a	
	Semussador 1. ^a	
	Operador de fulão 1. ^a	
	Tintureiro 1. ^a	
	Enformador 1. ^a	
	Gomador 1. ^a	
	Aveludador 1. ^a	
	Revistador feltros 1. ^a	
	Apropriagista	
E	Arcador 2. ^a	489,84€
	Rematador 2. ^a	
F	Classificador	486,00€
	Escovador	
	Escanhoador	
	Secretador	
	Secador	
	Aparador	
	Misturador 1. ^a	
	Suflador 1. ^a	
	Fulista 1. ^a	
	Afinador 1. ^a	
	Cortador de tecidos	
	Costureira	
	Grifador	

G	Carbonizador 2. ^a	481,65€
	Cardador 2. ^a	
	Cojador 2. ^a	
	Semussador 2. ^a	
	Operador de fulão 2. ^a	
	Tintureiro 2. ^a	
	Enformador 2. ^a	
	Gomador 2. ^a	
	Aveludador 2. ^a	
	Revistador feltros 2. ^a	
H	Misturador 2. ^a	475,00€
	Suflador 2. ^a	
	Fulista 2. ^a	
	Afinador 2. ^a	
I	Praticante Chapelaria	90% das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço
J	Aprendiz Chapelaria	80% das remunerações profissionais de 2. ^a onde prestem serviço

O subsídio de alimentação é fixado em 3,50€ por dia de trabalho.

Progressão automática ao fim de 4 anos na categoria.

S. João da Madeira, 14 de Maio de 2010

Pela **Associação dos Industriais de Chapelaria**

Hamilton Fernando Costa Oliveira Figueiredo, Presidente, na qualidade de mandatários

Pela **FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**

António de Jesus Marques e Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatários

ANEXO III

PORTARIA DE EXTENSÃO

Portaria de Extensão N.º 921/2010 de 17 de Setembro para o Contrato Colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º25, de 8 de Julho de 2010

O contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltros para chapéus e ao corte e preparação de pêlo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que o outorgaram.

As associações signatárias requereram a extensão da convenção a empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade no continente.

A convenção actualiza a tabela salarial. Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial com base nas retribuições efectivas praticadas em virtude de os grupos profissionais previstos na convenção terem sido alterados. A convenção actualiza ainda o subsídio de alimentação, cujo impacto por efeito da extensão não é possível avaliar por falta de elementos estatísticos. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica -se incluí-la na extensão. O número de trabalhadores potencialmente abrangidos é cerca de 158.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição, retroactividade idêntica à da convenção. As

retribuições dos grupos I e J da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida. Esta, no entanto, pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto da extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede -se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo ao projecto da presente extensão, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1. As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a Associação dos Industriais de Chapelaria e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2010, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico de chapéus, bonés e boinas de feltro, pano e palha, feltros para chapéus e ao corte e preparação de pêlo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

└ CCT FESETE - AIC

2. Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Artigo 2.º

1. A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2. A tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

3. Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*, em 13 de Setembro de 2010.