

gorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Revisão global**

Alteração salarial e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005; n.º 17, de 8 de Maio de 2008; n.º 20, de 29 de Maio de 2009; n.º 26, de 15 de Julho de 2010 e n.º 31, de 22 de Agosto de 2011.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 56 empresas e 2600 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o restante clausulado por dois anos.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

17 de julho de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão, período experimental, categorias profissionais, aprendizagem e acesso**

##### Cláusula 3.ª

##### **Admissão**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender-se ao previsto na lei.

##### Cláusula 4.ª

##### **Período experimental**

1- A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a

termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2- Durante o período experimental pode o trabalhador despedir-se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3- Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna-se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4- Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, o período experimental é o previsto na lei.

6- Para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

### **Categorias profissionais**

#### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

##### **Classificação profissional**

1- Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I e II, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2- As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

3- Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

### **Aprendizagem e acesso**

#### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

##### **Aprendizagem**

1- O período de aprendizagem terá a duração de 12 meses, aplicando-se aos aprendizes.

2- Para os efeitos da presente cláusula são contados os meses de aprendizagem efectuados noutras empresas do sector, com características semelhantes, quando devidamente comprovados.

#### **Cláusula 7.<sup>a</sup>**

##### **Acesso**

1- Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os/as aprendizes à categoria na qual acederam ao período de aprendizagem, desde que tenham revelado a necessária aptidão. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

#### **Cláusula 8.<sup>a</sup>**

##### **Preparação profissional dos aprendizes**

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

#### **Cláusula 9.<sup>a</sup>**

##### **Relatório Único**

A organização do Relatório Único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite da entrega do Relatório Único.

## **CAPÍTULO III**

### **Prestação de trabalho**

#### **Cláusula 10.<sup>a</sup>**

##### **Organização do período normal de trabalho**

1- A fixação do horário de trabalho e da responsabilidade da entidade patronal.

2- Na área produtiva, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas. Na área administrativa, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a sete horas e meia.

3- O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

#### **Cláusula 11.<sup>a</sup>**

##### **Regime de adaptabilidade - Banco de horas**

1- Face à sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, a exigência de prazos de entrega mais curtos, poderá observar-se a necessidade de adaptabilidade do período normal de trabalho nas seguintes condições:

a) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será grupal quando a empresa necessite de o aplicar a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica;

b) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será individual quando a empresa necessite de o aplicar apenas a um trabalhador de uma equipa, secção ou unidade económica;

c) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de doze meses;

d) Perante as necessidades de redução ou aumento da produção da empresa, é permitido a redução do período normal de trabalho sem limite mínimo de horas por semana e o seu

aumento até às 50 horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado trabalho suplementar;

e) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado de segunda a sexta-feira até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal exceda as 50 horas;

f) Na adaptabilidade ou banco de horas, as horas de aumento de trabalho referidas na alínea e) do número 1 desta cláusula, conferem um acréscimo de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade ou o período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência, referido na alínea c) do número 1 desta cláusula;

g) Quanto às horas de compensação, a redução pode ser efetuada em horas, dias ou meios dias, imediatos ou não ao período normal de trabalho de descanso semanal, ao período de férias ou a férias, sempre sem prejuízo ao direito ao subsídio de refeição;

h) O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula, deve apresentar a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 7 dias de antecedência, aos trabalhadores a abranger, presumindo-se a aceitação pelos trabalhadores abrangidos desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito no caso da adaptabilidade grupal ou banco de horas, ou a não oposição do trabalhador no caso da adaptabilidade individual, ou banco de horas num prazo de 2 dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta;

i) No caso de existir oposição de 2/3 dos trabalhadores na adaptabilidade ou banco de horas grupal ou a oposição individual na adaptabilidade ou banco de horas individual, este regime não pode ser aplicado;

j) Nas semanas em que a duração, do período normal de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito à retribuição e ao subsídio de alimentação;

k) O aumento do período normal de trabalho previsto neste regime de adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal e Ano Novo;

l) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade ou banco de horas pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato ou a associação patronal, com cinco dias uteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

m) Para os efeitos dispostos nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticarem o regime de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que o trabalhador não o possa fazer pelos seus meios habituais ou na ausência de transporte público compatível com a hora de início ou de fim do trabalho;

n) Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime de adaptabilidade os/as deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os/as trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 meses;

o) Na adaptabilidade ou banco de horas, no final do período de referência de 12 meses se o trabalhador não tiver

beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso em falta acrescida de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade a liquidar com a remuneração dos 2 meses seguintes;

p) No final do período de referência de 12 meses, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para os primeiros três meses do período de referência seguinte.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas preferências e interesses, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

3- Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

5- Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos

dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de Janeiro, 1 de Maio e 25 de Dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1- Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos porteiros, que gozarão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera-se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2- Os porteiros terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

4- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no número 4 da cláusula 59.<sup>a</sup> deste CCT.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto do número 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;
- b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuada a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar.

8- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

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

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2- Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

1- A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta das tabelas dos anexos III e IV, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2- O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho e até ao final do mês a que respeita.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na Segurança Social, número de identificação fiscal, a categoria profissional, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de Dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas, salvo as dadas por motivo de parto, receberão o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

## CAPÍTULO V

### Férias e faltas

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

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

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

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

#### Cláusula 29.<sup>o</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas ao parto, maternidade, paternidade, direitos sindicais e morte,

4- Para efeitos do número 2 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato individual de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Para efeitos de férias, são uteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de Junho e 30 de Setembro;

b) Encerramento durante o período de Natal;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de Junho e 30 de Setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que representa algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de quinze dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o tra-

balhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de trabalho.

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 correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical, delegados sindicais ou os interessados sem prejuízo do estipulado na cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de Abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até final do ano civil.

6- Se o empregador não marcar as férias até 30 de Junho, o trabalhador pode interpela-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.

7- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pe-

los prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição do período de férias

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

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

4- Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
  - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;
  - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
  - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
  - g) As dadas durante cinco dias úteis seguidos ou interpolados pelo nascimento de filhos;
  - h) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;
  - i) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;
  - j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Nos termos da alínea b) do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrasta e enteados;
  - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.
- 5- Aplica-se o disposto na alínea b) no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 6- As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.
- 8- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.
- 10- Os documentos a que se refere o número anterior serão

fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

11- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas a) e b) do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 30.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;

b) As dadas nos casos previstos na alínea g) da cláusula 30.<sup>a</sup>;

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

d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 30.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos números 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> deste CCT.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer



efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5- Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VI

### Garantia de trabalho e cessação do contrato

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Reforma por velhice

1- Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo 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 da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 45.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Morte ou extinção da entidade empregadora

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

2- Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3- A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

## Revogação por acordo das partes

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Exigência da forma escrita

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Justa causa de despedimento

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

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

a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de 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 da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;

f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;

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 em cada ano atingir 5 segui-

das ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, 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 imputáveis.

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

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

4- 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.

5- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada 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 arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos

termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10-A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

11-Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este 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 51.<sup>a</sup>

##### **Nulidade de despedimento**

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

### CAPÍTULO VII

#### **Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com aviso prévio**

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

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

3- Sendo contratado 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 a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Rescisão com justa causa**

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.<sup>a</sup>

3- O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Encerramento temporário**

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

### CAPÍTULO VIII

#### **Igualdade de género**

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Garantias**

1- É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2- As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3- São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Direitos de parentalidade**

1- Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei.

## CAPÍTULO IX

### Trabalho de menores

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Direitos

1- São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuarem serviços impróprios da sua idade;

b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

2- Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica-se as disposições da lei.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional e cultural

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

1- As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorreram.

2- No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas b) e c) do número 1 desta cláusula.

3- Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4- Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;

b) Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;

c) Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, de pelo menos 35 horas anuais.

## CAPÍTULO XI

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;

b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;

c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;

d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;

f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;

g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve:

a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;

f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;

h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea h) desta

cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Sanções disciplinares**

1- A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

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

2- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

**Comissão paritária**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

1- É criada uma comissão paritária constituída por três representantes da FESETE e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quan-

do necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4- À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato, categorias profissionais ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5- As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6- As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

**Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

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

Cláusula 65.<sup>a</sup>

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

1- Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entida-

de patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

2- O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

1- As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no número 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

## CAPÍTULO XIV

### Outras regalias

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

1- Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2- Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 5,50 euros por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

## CAPÍTULO XV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### Saúde no trabalho

Os serviços de saúde no trabalho são, nos termos da lei, da responsabilidade da empresa, quando dispondo de profis-

sionais de saúde para o efeito, ou de entidade devidamente credenciada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### 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 81.<sup>a</sup>

##### 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 trabalha-

dores 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 82.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva 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 83.<sup>a</sup>

##### 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 por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para 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 número 3 e no número 5 deste artigo.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo 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 número 1 e na alínea f) do número 3 deste artigo.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea f) do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **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 85.<sup>a</sup>

##### **Comissões de higiene e segurança**

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

1- Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2- Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3- As comissões 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 segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5- Estas comissões serão constituídas durante o mês de Janeiro de cada ano.

6- Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

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 à higiene no trabalho;

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

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

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

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem 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 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

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 comparação às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção 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 89.<sup>a</sup>

##### **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.

## CAPÍTULO XVI

### Acidentes de trabalho

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

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

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

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

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a apresenta uma taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l.

7- O/A trabalhador/a que apresente taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo do consumo de substancias estupefacientes ou psicotrópicas

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de substancias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloquem em causa a segurança.

2- Considera-se estar sob o efeito de substancias estupefacientes ou psicotrópicas o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa destas substancias apresente valores que

coloquem em causa a segurança.

3- O controlo de substancias estupefacientes ou psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que se apresentem ao serviço na empresa, bem como àqueles que iniciem estar sob o efeito destas substancias, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de consumo de substancias estupefacientes ou psicotrópicas será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/à trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

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

6- A realização do teste de consumo de substancias estupefacientes ou psicotrópicas é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a esta sob o efeito destas substancias e não apresenta condições para desempenho das suas funções e coloca em causa a segurança.

7- O/A trabalhador/a que esteja sob o efeito de substancias estupefacientes ou psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurado ou presumido o consumo de substancias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloque em causa a segurança e a produtividade do trabalho, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Beneficiários

1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2- Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Trabalhador estrangeiro

1- O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2- Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3- O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de tra-

balho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Noção - Delimitação do acidente de trabalho

1- É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2- Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Extensão do conceito

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Factos que dizem respeito ao trabalhador

1- O empregador não tem de indemnizar os danos decor-

rentes do acidente que:

a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;

b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;

c) Resultar da privação permanente ou accidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2- O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Força maior

1- O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2- Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Situações especiais

1- Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2- As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1- Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3- Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Indemnização/princípio geral

1- O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;

b) Em dinheiro - indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de Outubro).

2- As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Recidiva ou agravamento

1- Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup> mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2- O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea b) do número 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Sistema e unidade de seguro

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3- Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a segu-

radora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4- Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5- No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1- Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2- A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3- A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4- O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste Código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Reabilitação

1- Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2- Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Prescrição de direitos

1- O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2- Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3- O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Doenças profissionais/remissão**

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Código do Trabalho e legislação específica.

CAPÍTULO XVII

**Obrigações gerais e transitórias**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

Em tudo o mais que for omissivo no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 77.<sup>a</sup>, produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de Dezembro de 2017.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

Para o período de 1 de Janeiro de 2018 a 31 de Dezembro de 2018, as tabelas salariais constantes dos anexos III e IV serão actualizadas:

- a) Em 2 % caso a inflação verificada em 2017 seja inferior a 2 %;
- b) Se a inflação verificada em 2017 for superior a 2 %, a actualização salarial será feita com base numa percentagem igual à inflação.

ANEXO I

**Definição de funções das categorias profissionais excepto administrativos**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Técnico/a de curtumes	É o/a trabalhador/a encarregado/a de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade.
	Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	É o/a trabalhador/a que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.
	Diretor/a técnico/a e produção	É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e dirige ao nível superior, todos os serviços da produção, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou a administração.
02	Técnico/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
	Responsável/programador/a de produção	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
03	Encarregado/a	É o trabalhador/a com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém.
04	Chefe de equipa	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a uma equipa, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Chefe de sector	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Especialista de manutenção	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.

Nível	Designação	Definição de funções
05	Motorista de veículos pesados	É o/a trabalhador/a que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a de manutenção	É o/a trabalhador/a com conhecimentos numa ou várias áreas da afinação, mecânica, elétrica, serralharia, lubrificação, madeiras, canalização, reparação de imóveis, desenvolve as actividades necessárias à instalação, conservação e substituição nas áreas para as quais possui as competências profissionais adequadas.
	Operador/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que adjuva o técnico de laboratório.
	Classificador/a - selecionador/a - controlador/a de couros e peles	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como, manchas, picadas, falsetes de descarnes ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.
	Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor	É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.
	Operador/a qualificado/a de afinação de cores	É o/a trabalhador/a que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendadura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correções ou afinações.
	Operador/a qualificado/a de fulons	É /a trabalhador/a que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.
	Operador/a qualificado/a de máquinas	É o/a trabalhador/a que, com conhecimentos dos processos químicos para a composição dos banhos de ribeira, curtume/recurtume e tratamento mecânico dos couros ou peles nas operações de ribeira, curtume, recurtume e acabamento, garante determinadas características e a qualidade dos couros ou peles; opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Operador/a de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.
06	Auxiliar de manutenção	É o trabalhador/a que auxilia o(s) especialistas e operadores/as de manutenção no desempenho das suas funções.
06	Motorista de veículos ligeiros	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a geral	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Porteiro/a	É o/a trabalhador/a integrado nos serviços internos da empresa que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção da correspondência.
	Controlador/a de águas	É o/a trabalhador/a que efetua os controlos das águas da ETAR e respetivos registos.
07	Operador/a intermedio/a	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico, incluindo execução de operações de corte e/ou desgarras; é ainda responsável pelo funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
08	Operador/a auxiliar	É o/a trabalhador/a se ocupa da execução de serviços de carácter geral, que não requerem qualificação específica.
09	Operador/a não especializado/a	É o/a trabalhador/a que se ocupa de serviços não especializados. Está sujeito a um período de avaliação de 12 meses após o qual será determinada a sua progressão ou não.
10	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvacia aos trabalhadores de níveis superiores.

## ANEXO II

**Definição de funções das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as administrativos/as**

Nível	Designação	Definição de funções
01	Director/a de serviços	É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.
	Director/a comercial	É o/a trabalhador/a que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.
	Contabilista certificado/a	É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos contabilistas certificados, na ordem dos contabilistas certificados e designar-se-á por contabilista certificado.
02	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	É o/a trabalhador/a que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais.
	Técnico/a de marketing	É o/a trabalhador/a responsável pela execução das acções de informação e/ou promocionais da empresa junto dos clientes e do mercado.
	Técnico/a de informática	É o/a trabalhador/a responsável pelos equipamentos e programas de tecnologias de informação da empresa, na sua manutenção, conservação, configuração e programação.
	Técnico de contabilidade	É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a contabilista certificado interno ou externo.
	Técnico/a de recursos humanos	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades de um serviço numa empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos, organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho. Assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora os planos de formação, colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica, assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.
	Tesoureiro/a	É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as transações bancárias devidamente autorizadas, e faz as respectivas verificações e controlos.

Nível	Designação	Definição de funções
03	Técnico/a comercial	É o/a trabalhador/a que executa a acção comercial junto dos clientes atuais e potenciais da empresa sob a orientação do diretor/a comercial.
	Técnico/a de secretariado	É o/a trabalhador/a que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuado marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.
	Técnico/a administrativo/a	É o/a trabalhador/a que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.
	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	É o/a trabalhador/a cujo a função e fazer com que se produzam bens e serviços com melhor qualidade, elaborando planos e estabelecendo objetivos e procedimentos para que estes sejam cumpridos. Implementar e manter a política da qualidade a todos os níveis da empresa, conhecendo e aplicando as normas que se aplicam a atividade da empresa.
04	Administrativo/a	É o/a trabalhador/a que desempenha tarefas equivalentes ao/á técnico/a administrativo/a, com um nível de qualificação inferior a este;
05	Auxiliar administrativo/a	É o/a trabalhador/a que auxilia todos os trabalhadores das categorias acima deste, desempenhando nomeadamente a recepção e expedição de correspondência, elaboração e preenchimento de relatórios, elaboração de cartas, entre outras, sob a orientação e supervisão dos trabalhadores de categorias acima deste.
06	Telefonista/recepcionista	É o/a trabalhador/a que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.
07	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos/ às trabalhadores/as profissionais.



## ANEXO III

**Tabela salarial - Produção**

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	949,85
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	861,48
03	Encarregado/a	798,02
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	759,51
05	Classificador/a - selecionado/a - controlador/a de couros e peles Foguetiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	684,82
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	663,34
07	Operador/a intermédio	640,04
08	Operador/a auxiliar	561,88
09	Operador/a não especializado	557,00
10	Aprendiz/a	557,00

## ANEXO IV

**Tabela salarial - Administrativos/as**

Nível	Designação	Retribuição mensal em euros
1	Director/a de serviços Contabilista certificado Diretor/a comercial	1 050,00
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 000,00
3	Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	720,00

4	Administrativo/a	600,00
5	Auxiliar administrativo/a	575,00
6	Telefonista/rececionista	565,00
7	Aprendiz/a	557,00

Alcanena, de 26 de Junho de 2017.

Pel'a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

*Nuno Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Jimmy Frazão*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

*Ezequiel Olímpio Baptista Justino*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

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

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

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

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 13 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 144/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.