

Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector dos Curtumes



FESETE

FICHA TÉCNICA

Título

Contrato Colectivo de Trabalho negociado entre a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e a APIC – Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes

Concepção, Composição e Grafismo

Gabinete de Estudos da FESETE

Capa

Gabinete de Estudos da FESETE

Reprodução e Acabamentos

AT – Loja Gráfica

Tiragem

2.000 exemplares

Contacto

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

Tel: 22 600 23 77

Fax: 22 600 21 64

E-Mail: fesete@netcabo.pt

Portal: www.fesete.pt

Data

Setembro 2010

SUMÁRIO

CONTEÚDOS	N.º Página
INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO I	
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA	7
CAPÍTULO II	
ADMISSÃO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS, APRENDIZAGEM E ACESSO	8
CAPÍTULO III	
PRESTAÇÃO DE TRABALHO	11
CAPÍTULO IV	
RETRIBUIÇÃO MÍNIMA DO TRABALHO	17
CAPITULO V	
FÉRIAS E FALTAS	19
CAPITULO VI	
GARANTIA DE TRABALHO E CESSAÇÃO DO CONTRATO	26
CAPITULO VII	
CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR	32
CAPÍTULO VIII	
TRABALHO FEMININO	33
CAPÍTULO IX	
TRABALHO DE MENORES	34
CAPÍTULO X	
FORMAÇÃO PROFISSIONAL E CULTURAL	35

CAPÍTULO XI	
DIREITOS E DEVERES DAS PARTES	36
CAPÍTULO XII	
COMISSÕES PARITÁRIAS	39
CAPÍTULO XIII	
DISPOSIÇÕES RELATIVAS AO LIVRE EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL	39
CAPITULO XIV	
OUTRAS REGALIAS	42
CAPÍTULO XV	
SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	43
CAPÍTULO XVI	
ACIDENTES DE TRABALHO	52
CAPÍTULO XVII	
OBRIGAÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS	59
ANEXO I	
DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS	63
ANEXO II	
TABELAS SALARIAIS / REMUNERAÇÕES MÍNIMAS	73
ANEXO III	
ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO	74
ANEXO IV	
EQUIVALÊNCIAS DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS / PROFISSÕES	78
ANEXO V	
PORTARIA DE EXTENSÃO	86

INTRODUÇÃO

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

Os conteúdos desta brochura são o resultado das negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e a APIC, entre 2006 e 2010, publicados nos Boletins de Trabalho e Emprego N.ºs 15, 1.ª série, de 22 de Abril de 2005; N.ºs 22, 1.ª série de 15 de Junho de 2006; N.º 21 de 8 de Junho de 2007; N.º 17 de 8 de Maio de 2008; N.º 20 de 29 de Maio de 2009 e N.º 26, de 15 de Julho de 2010.

A aplicação das normas deste CCT tornou-se obrigatória a todas as empresas dos Curtumes não filiadas na APIC, através de publicação pelo Ministério do Trabalho do Regulamento de Extensão, no BTE N.º 38, 15/10/2009.

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

De entre as normas deste CCT relevamos o capítulo sobre os direitos e deveres dos empresários e trabalhadores na Saúde, Se-

gurança e Higiene no Trabalho, a eleição dos representantes dos trabalhadores e a constituição da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho. A avaliação dos riscos e doenças profissionais garante trabalho mais saudável e contribui para aumentar a produtividade das empresas.

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

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

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

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

A Direcção Nacional da FESETE

Contrato Colectivo de Trabalho
entre a APIC – Associação Portuguesa dos Industriais de
Curtumes e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos
Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário,
Calçado e Peles de Portugal
PRODUÇÃO E FUNÇÕES AUXILIARES

(Texto consolidado, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego
n.º 20 de 29 de Maio de 2009)

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.ª **(Área e âmbito)**

1. O presente C.C.T. aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, as Empresas associadas da APIC – Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam á actividade de Curtumes e Ofícios Correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, Industria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra parte, a todos os Trabalhadores representados pela FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

Cláusula 2.ª **(Vigência e Revisão)**

1. Este contrato, entra em vigor cinco dias após a publicação no Boletim de Trabalho e Emprego.

2. A sua vigência é de doze meses e pode ser denunciado por qualquer das partes, decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito, nos termos legais.

3. Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de Trabalho continuarão a regular-se pelo presente Instrumento de Regulamentação Colectiva de Trabalho.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO, CATEGORIAS PROFISSIONAIS, APRENDIZAGEM E ACESSO

Cláusula 3.ª (Admissão)

1. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é fixada em 16 anos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte aquele em que devam concluir a escolaridade obrigatória.

2. O empregador deve informar por escrito, ou referir no contrato os termos da admissão.

3. 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 sessenta 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 6 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 profissional 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 expreso.

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, de direcção e quadros técnicos, o período experimental é o previsto na lei.

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Cláusula 5.ª

(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 1*, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da industria quando não houver serviço na sua especialidade.

2. As equivalências entre as categorias profissionais e profissões existentes e as que com o presente CCT passam a vigorar encontram-se expressas em *Anexo IV*.

3. As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

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

5. Para as máquinas que tenham necessidade de mais de um trabalhador, os auxiliares poderão ser recrutados de entre os não diferenciados ou aprendizes, exceptuando-se as máquinas de descarnar, escorrer, lavar, cilindrar, serviço de estiragem nas máquinas de vácuo e “pasting” e prensa de pratos múltiplos, cujos auxiliares terão a categoria correspondente ao grupo a que pertence o operador da máquina.

6. Não se consideram ajudantes os trabalhadores que entreguem e ou recebam as peles e couros em todas as máquinas.

7. No caso de existir um só ajudante para as máquinas de prensar em cilindro aquecido trabalhando em contínuo, o mesmo terá a categoria do operador da máquina.

APRENDIZAGEM E ACESSO

Cláusula 6.^a (Aprendizagem)

1. O período de aprendizagem terá a duração de dois anos, não podendo ultrapassar os 18 anos de idade. Para os aprendizes admitidos com 18 anos de idade ou mais, o período de aprendizagem será reduzido para três meses.

2. Para os trabalhadores com mais de 18 anos de idade e que já trabalham na empresa e na indústria o período de aprendizagem não poderá ser superior a 30 dias de calendário.

3. Para os efeitos da presente cláusula são contados os anos de aprendizagem efectuados noutras empresas, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a (Acesso)

1. Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os aprendizes à categoria a que se tiverem dedicado, desde que tenham revelado a necessária aptidão, salvo se não existir vaga. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais. Enquanto permanecerem nesta situação, que de forma alguma poderá exceder seis meses, não poderão receber remuneração inferior à categoria de auxiliar (nível IX - *Anexo II*). Findo este período, no caso de se manter o condicionalismo referido, os trabalhadores nestas condições serão remunerados no mínimo pelo nível VIII do *Anexo II*.

2. Logo que se verifique a primeira vaga no quadro do pessoal terá de ser preenchida pelos trabalhadores das empresas a aguardar promoção, desde que tenham a necessária qualificação.

3. Se não se der cumprimento ao estabelecido na parte final do número anterior, o trabalhador admitido irregularmente será retirado do lugar, sendo da responsabilidade da empresa as consequências daí resultantes.

4. Aos trabalhadores auxiliares são ainda aplicáveis as disposições constantes do *Anexo II*.

Cláusula 8.^a
(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.^a
(Balanço Social)

As entidades patronais estão obrigadas à elaboração do balanço social nos termos da lei.

Cláusula 10.^a
(Densidades)

1. A percentagem de aprendizes não poderá exceder 30% em relação aos trabalhadores considerados no seu conjunto, com excepção dos do Grupo do nível VIII do *Anexo I*.

2. A percentagem de não diferenciados não poderá ultrapassar 20% em relação ao total dos trabalhadores dos Grupos de Nível VI e Nível VII do *Anexo I*, podendo haver sempre um não diferenciado.

CAPÍTULO III

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 11.^a
(Horário de Trabalho)

1. O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas.

2. 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.

3. Em face da sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, o encurtamento dos prazos de entrega, a abertura dos mercados, poderá observar-se a adaptabilidade do período de trabalho nas seguintes condições:

- a) Perante as necessidades de redução ou aumento de produção da empresa, é permitido a adaptabilidade de horários, até um mínimo de 30 horas e um máximo de 50 horas, por semana, sem que, neste caso, seja considerado como trabalho suplementar.
- b) O período normal de trabalho pode ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas.
- c) O período normal de trabalho médio, definido nas alíneas anteriores não pode exceder 40 horas semanais num período de referência de 6 meses.
- d) Por cada hora flexível, o trabalhador para além da respectiva compensação tem direito a um acréscimo de 10% na compensação global no período de referência consagrado na alínea c).
- e) O empregador que pretenda aplicar a adaptabilidade, deve dirigir a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 8 dias de antecedência, aos trabalhadores, presumindo-se a sua aceitação pelos trabalhadores, desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito, num prazo de dois dias úteis, após terem conhecimento da respectiva proposta. Caso exista oposição de 2/3 dos trabalhadores a adaptabilidade não pode ser aplicada.
- f) A redução ou o aumento do horário de trabalho, previsto na alínea a), não implicará quaisquer alterações nas remunerações ou subsídios, normais, que receberia no âmbito do número 1 deste artigo.
- g) Em caso de cessação ou interrupção da relação individual de trabalho permitir-se-á a respectiva compensação monetária.
- h) O aumento do período de horário previsto na adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal, Páscoa e Ano Novo.
- i) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade 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, e à Autoridade para as Condições de Trabalho, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 12.^a
(Horário por turnos)

1. 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 comodidades, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e conseqüentemente da produção.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. Sempre que os trabalhadores sujeitos ao regime de turnos trabalhem ao sábado, abdicando do dia de descanso complementar a que têm direito, não receberão, pelo trabalho efectuado nesse dia, o subsídio de turno de 15%.

Cláusula 13.^o
(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 guardas, 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 guardas 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 14.^a
(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 50.^a 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 n.º 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 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 n.º 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

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

- a) 50% da retribuição normal na primeira hora, se o trabalho for diurno;
- b) 75% da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
- c) 100% da retribuição normal se o trabalho for nocturno e prestado entre as 20 e as 24 horas,
- d) 150% da retribuição normal se o trabalho for prestado entre as 0 e as 7 horas, ou em dias feriados de descanso semanal ou descanso complementar.

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

8. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes.

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

10. Na falta de acordo, o dias de descanso compensatório será fixado pela entidade patronal.

Cláusula 15.^a **(Trabalho nocturno)**

1. Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as sete 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 16.^a **(Deslocações em serviço)**

1. Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa

└ CCT FESETE - APIC

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 super, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Clausula 17.^a **(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:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{52 \times \text{n}^\circ \text{ horas trabalho semanal}}$$

Cláusula 18.^a **(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 19.^a

1. A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta da tabela do *Anexo II*, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2. O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho.

3. No caso de o seu pagamento ser efectuado por cheque, vale ou depósito bancário, a entidade patronal concederá ao trabalhador, sem prejuízo da laboração normal da empresa, o tempo necessário, com perda da retribuição, para proceder ao seu levantamento desde que sejam observadas as seguintes condições:

- a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;
- b) As despesas comprovadamente efectuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma vez só, da retribuição são suportadas pela entidade patronal;
- c) O documento referido na cláusula 20.^a deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

Cláusula 20.^a

(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 instituição de previdência respectiva 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 21.^a
(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 22.^a
(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 23.^a
(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 24.^a (Férias)

1. A todos os trabalhadores serão concedidos 22 dias úteis de férias, com início no princípio da semana, que serão gozados entre Maio e Outubro, inclusive.

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

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

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

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

5. Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

6. No caso de encerramento total ou parcial da fábrica por um período nunca inferior a quinze dias consecutivos os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de serem salvaguardados o gozo efectivo de quinze dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7. O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

8. 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.

9. Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil o trabalhador terá direito, após o decurso de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

10. Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço.

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

12. A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores recebiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 25.ª **(Marcação do período de férias)**

1. Anualmente será elaborado um plano de férias e afixado até 15 de Abril em lugar bem visível.

2. No caso de não haver acordo entre a entidade patronal e o trabalhador sobre a época de férias caberá à entidade patronal decidir, ouvidos os delegados sindicais e os interessados.

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 para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período, os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5. As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

Cláusula 26.^a
(Subsídio de férias)

1. A entidade patronal, no início das férias, será obrigada a conceder a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês de vencimento, ou a parte proporcional, de acordo com o disposto na cláusula 24.^a assim como o respectivo salário, excluindo-se o referido no número dois e três desta mesma clausula.

2. Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio, e no caso de morte esse direito transmite-se aos seus herdeiros.

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

4. O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

7. Se o trabalhador adoecer durante as férias serão as mesmas suspensas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo que tenha alta.

8. A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Administração Regional de Saúde ou atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de controle e fiscalização por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 27.^a
(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 28.^a
(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 29.^a
(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 30.^a
(Tipos de faltas)

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do n.º 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 n.º2 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 n.º 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 31.ª **(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.ª, 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.ª;

- 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.^a, 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 no número dois e três da clausula 24.^a deste CCT.

Cláusula 32.^a
(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 cinco dias consecutivos ou dez 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

vinte dias úteis de férias ou de cinco dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 33.^a
(Suspensão por impedimento do trabalhador)

1. Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, 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 á 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 a aquele 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 34.^a
(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 incitativa 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 35.^a (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.

Clausula 36.^a (Reforma por velhice)

1. Sem prejuízo no disposto na alínea c) da clausula 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 6 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 36.^a, este

fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 37.^a
(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 38.^a
(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 39.^a
(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 40.^a
(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 deprecação 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 cinco seguidas ou dez 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;
 - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 41.^a
(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 dez dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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 três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez 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

n.º 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 *n.º 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 *n.º 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 42.^a (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 *n.º 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 43.^a **(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 á outra parte, a título de indenização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 44.^a **(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 sua honra ou dignidade.

2. A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1

desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 42.^a

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

Cláusula 45.^a
(Encerramento temporário)

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

Cláusula 46.^a
(Encerramento definitivo)

Em caso de encerramento definitivo do estabelecimento, os trabalhadores terão direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade na empresa, não podendo nunca ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

TRABALHO FEMININO

Cláusula 47.^a
(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 48.^a
(Direitos)**

1. São em especial assegurados ás mulheres os seguintes direitos:
 - a) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado sem diminuição de retribuição;
 - b) O direito de faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade e aposentação;
 - c) A mãe que, comprovadamente, amamente o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo que durar a amamentação;
 - d) A mãe que, comprovadamente, aleite o filho tem direito de ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão enquanto durar e até o filho perfazer um ano.
2. As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinam a aplicação do disposto nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número anterior no prazo de 10 dias, após delas terem conhecimento, sob pena de perderem as regalias concedidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número anterior.

CAPÍTULO IX

TRABALHO DE MENORES

**Cláusula 49.^a
(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 efectuem serviços impróprios da sua idade;
 - b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas 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 50.^a

1. As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos empregados, 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 ocorram.
2. No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas *b)* e *c)* do *n.º1* 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 dez por cento 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, e a partir de 2006, de pelo menos 35 horas.

CAPÍTULO XI

DIREITOS E DEVERES DAS PARTES

Cláusula 51.^a

(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 52.^a
(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 social, 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 53.^a
(Garantias do trabalhador)

É proibido à entidade patronal:

└ CCT FESETE - APIC

- 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 54.^a (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 cinco dias e, em cada ano civil, o total de vinte dias.

CAPÍTULO XII

COMISSÕES PARITÁRIAS

Cláusula 55.^a

1. É criada uma comissão paritária constituída por três representantes dos sindicatos 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, quando 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. A comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato 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 56.^a

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a activi-

dade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 57.^a

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 58.^a

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 59.^a

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 60.^a

1. Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade 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 61.^a

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 62.^a

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 63.^a

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 64.^a

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 inspecção geral do trabalho.

Cláusula 65.^a

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.

└ CCT FESETE - APIC

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

Cláusula 66.^a

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 n.º 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3. A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com 1 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 67.^a

1. Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido um 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 68.^a

(Subsídio de alimentação e assiduidade)

1. Todos os trabalhadores 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 aquele período diário.

Cláusula 69.^a

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 70.^a

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

Cláusula 71.^a
(Inspecções médicas)

A matéria constante desta cláusula reger-se-á pela legislação em vigor.

CAPÍTULO XV

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 72.^a
(Princípios gerais)

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

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

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

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

Clausula 73.^a (Obrigações gerais do empregador)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Clausula 74.^a (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 75.^a (Informação e consulta dos trabalhadores)

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2. Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3. O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes 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 n.º 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 n.ºs 6 e 9.

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

5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6. O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 deste artigo.

7. As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 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 n.º 1 e na alínea f) do n.º 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 n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Clausula 76.^a

(Serviços de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho)

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

Clausula 77.^a

(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 78.^a

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 79.^a

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 segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 80.^a

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

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

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

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

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

Clausula 81.^a
(Formação dos trabalhadores)

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

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

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

CAPÍTULO XVI

ACIDENTES DE TRABALHO

Cláusula 82.^a
(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.

ÂMBITO

Cláusula 83.^a **(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 trabalho 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 84.^a **(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 85.^a **(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 86.^a

(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 87.^a

(Factos que dizem respeito ao trabalhador)

1. O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes 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 acidental 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 n.º 1 do artigo 570.º do Código Civil.

**Cláusula 88.^a
(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 89.^a
(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 90.^a
(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 91.^a
(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 92.^a
(Recidiva ou agravamento)

1. Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea a) do n.º 1 da Clausula 95.^a, 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 n.º 1 da cláusula 95.^a, 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 93.^a
(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 *n.º 1* vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3. Verificando-se alguma das situações referidas no *n.º 1* do artigo 295.º, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora 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 94.^a
(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 95.^a
(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 96.^a
(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 97.^a
(Doenças profissionais /Remissão)**

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

CAPÍTULO XVII

OBRIGAÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 98.^a

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 99.^a

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 100.^a

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

Cláusula 101.^a

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

Cláusula 102.^a

A tabela salarial, bem como o disposto nas cláusulas 12.^a, 15.^a e ainda o disposto no n.º 1 da cláusula 68.^a, produzirá efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 103.^a

O presente contrato colectivo de trabalho resultou do acordo de Revisão do CCT para a Industria de Curtumes, Correias de Transmissão

└ CCT FESETE - APIC

e Tacos de tecelagem, celebrado, nomeadamente, no âmbito da Lei 7/2009, entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes o Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém e a FESETE-Federação dos Sind. dos Trab Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no B.T.E. Nº 15, 1ª série de 22 de Abril 2005, objecto de várias alterações a última das quais no BTE nº 17 de 8 de Maio de 2008.

ANEXOS

ANEXO I

DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS PROFISSIONAIS

Técnico/a de Investigação e Desenvolvimento de Curtumes – É o trabalhador que cria e/ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente as especificações técnicas e normas de qualidade.

Técnico/a de Curtumes – É o trabalhador encarregado 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 Ind de Curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista otimizar a qualidade e a quantidade de produção.

Ajudante de Técnico – É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.

Encarregado Geral – É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controle da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.

Encarregado – É o trabalhador 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, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.

Chefe de Sector, Chefe de Equipa, Fiel de Armazém – É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.

Operador de Máquinas de Curtimenta – Operações Mecânicas – É o trabalhador responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento

mecânico as peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.

Operador/a de Máquinas de Curtimenta – Operações Químicas

– É o trabalhador que com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções, para a composição dos banhos de ribeira/curtume/recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características a pele e a assegurar a qualidade das mesmas.

Preparador, Operador de Caleiros e Tintas

– É o trabalhador 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 de Instalações de Pintura e Secagem

– É o trabalhador 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 estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.

Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em “Wet Blue”

– É o trabalhador que opera na produção/transformação dos Couros ou peles, em bruto em “wet blue”, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.

Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Wet Blue” em “Crust”

– É o trabalhador que opera na produção/transformação dos Couros ou peles, de “wet blue” em “crust”, desen-

volvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.

Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Crust” em Produto Acabado – É o trabalhador que opera na produção/ transformação dos Couros ou peles, de “crust” em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.

Motorista – É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação, e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.

Classificador, Apartador, Desgarrador – É o trabalhador 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.

Operador de Armazém – 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.

Adjunto de Operador de Máquinas Curtimenta (ou de Produção) – É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de Curtimenta, de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar, e de cortar.

Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em “Wet Blue” – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em Bruto em “wet blue”.

Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Wet Blue” em “Crust” – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de “wet blue” em “crust”.

Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Crust” em Produto Acabado – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de “crust” em produto acabado.

Adjunt. de Operad. de Armazém – É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.

Porteiro ou Guarda – É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.

Operário Não Diferenciado – É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exigam qualquer especialização e não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais definidas.

Trabalhador Auxiliar – É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.

Encarregado de Limpeza – É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.

Servente de Limpeza – É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder á limpeza das instalações.

Aprendiz (17 Anos) – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de Auxiliar ou adjunto de operador.

Aprendiz (16 Anos) – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores, preparando-se para ascender à categoria de Auxiliar ou adjunto de operador.

FUNÇÕES AUXILIARES

1. ELECTRICISTAS

Ajudante – É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz – É o trabalhador que, sob a orientação dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

Chefe de Equipa – É o trabalhador electricista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado – É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial – É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial – É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2. HOTELEIROS

Aprendiz de Cozinha – É o trabalhador que, sob a orientação de profissional, se prepara para ascender à categoria imediata decorrido que seja o período de aprendizagem.

Chefe de Cozinha – É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha no refeitório, elabora ou contribui para a elaboração das ementas de acordo com o encarregado de refeitório, com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e outros factores, requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal do refeitório

sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, emprata e garante, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica e ordena a limpeza de todos os sectores e utensílios de cozinha, propõe superiormente os turnos de trabalho e a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene, mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha e é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção, pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos ou ementas.

Copeiro – É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça; regula a entrada e temperatura da água; mistura o detergente na quantidade requerida; fixa o tempo de funcionamento; Coloca a lavar em tabuleiros apropriados ao tipo de louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados nas máquinas de lavar; lava, em banca própria, a louça da cozinha (tachos, panelas, frigideiras e demais utensílios de cozinha); arruma nos seus lugares os utensílios lavados.

Cozinheiro – É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro – É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode

ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo – É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração dos refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, conforme a sua natureza;

É responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitado, mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem, os ficheiros de preço de custo; escritura as fichas e os mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente, e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controle ou por quem for superiormente indicado, fornece elementos pormenorizados justificativos das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respectivas fichas; responsabiliza-se pelas existências a seu cargo; ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregada de Refeitório ou Cantina – É a trabalhadora que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão - restaurante; recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Encarregado de Refeitório – É o trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector.

É responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados, contacta os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas, compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixes, etc.) verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e

confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho, vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina, dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Estagiário de Cozinha – É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, completa a formação para a categoria imediatamente superior.

3. METALÚRGICOS

Afinador de Máquinas – É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Aprendiz – É o trabalhador que se prepara para ingressar na categoria de praticante.

Canalizador (Picheleiro) – É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Chefe de Equipa – É o trabalhador que, executando funções da sua profissão na dependência do superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais.

Encarregado – É o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e outros trabalhadores.

Ferrageiro – É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferramentas normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.

Ferramenteiro – É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e á operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da fermentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Ferreiro ou forjador – É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente, metais aquecidos, fabricando ou reparando peças e ferramentas. Pode também proceder à execução de soldaduras por caldeamento e tratamentos térmicos de recozimento, têmpera ou revenido.

Fresador mecânico – É o trabalhador que, operando com uma fresadora, executa os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Lubrificador – É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Pintor de Veículos ou Máquinas – É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocipedes com ou sem motor, veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Praticante – É o trabalhador que se prepara para a categoria imediatamente superior.

Serralheiro Mecânico – É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro Civil – É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cobres e outras obras.

Serralheiro de Ferramentas, Moldes, Cunhos e Cortantes – É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizando, para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhe forma. Trabalha por desenho ou por modelo.

Soldador por Electroarco ou Oxiacetileno – É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxiacetileno liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedam à soldadura e ou enchimento. Excluem-se as soldaduras por resistência (pontos, costura e topo a topo).

Torneiro Mecânico – É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos do torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

4. TRABALHADORES DA CONSTRUÇÃO CIVIL

Aprendiz – É o trabalhador que faz a sua formação profissional.

Pré-oficial – É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e se prepara para operário.

Servente – É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional, maior de 18 anos de idade.

Trolha ou Pedreiro de Acabamentos – É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, mosaicos, azulejos, rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

5. TRABALHADORES DE MADEIRAS

Encarregado – É o trabalhador que dirige, coordena e controla todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 1.^a – É o trabalhador que faz todo o serviço de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 2.^a – É o trabalhador que sob as ordens dos seus superiores executa trabalho de carpinteiro dentro da empresa.

Operário de 3.^a – É o trabalhador que normalmente auxilia os trabalhadores de carpintaria dentro da empresa.

Condições de acesso:

1. Os profissionais de 3.^a Classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins, ascenderão às classes imediatamente superiores.

2. Os profissionais de 2.^a Classe que completem dois anos de permanência no exercício da profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior.

ANEXO II

TABELAS SALARIAS REMUNERAÇÕES MÍNIMAS

Nível	Remuneração mínima
I	895,00€
II	811,00€
III	752,00€
IV	715,00€
V	672,00€
VI	648,00€
VII (a)	627,00€
VIII	605,00€
IX	530,00€
X	483,00€
XI	479,00€
XII	476,00€
XIII	475,00€

(a) No caso dos guardas já se inclui o subsídio por trabalho nocturno.

Nota: O salário dos aprendizes ou de quaisquer categorias deve ser substituído pelas disposições do salário mínimo nacional, desde que estas consagrem a retribuição mais elevada.

ANEXO III

ENQUADRAMENTO DAS PROFISSÕES EM NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO E REMUNERAÇÃO

Nível I
Técnico de Curtumes
Técnico de Investigação e Desenvolvimento de Curtumes
Nível II
Ajudante Técnico
Nível III
Encarregado Geral
Nível IV
Encarregado
Encarregado (Madeiras)
Encarregado Metalúrgico
Encarregado Electricista
Nível V
Chefe de Equipa
Chefe de Equipa (Electricista)
Chefe de Sector
Encarregado de Refeitório (Hoteleiros Fiel de armazém)
Nível VI
Operador/a de Máquinas de Curtimenta – Operações Mecânicas
Operador/a de Máquinas de Curtimenta – Operações Químicas
Preparador, Operador de Caleiros e Tintas
Operador de Instalações de Pintura e Secagem
Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em "Wet Blue"
Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Wet Blue" em "Crust"
Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Crust" em Produtos Acabado
Classificador, Apartador, Desgarrador
Motorista
Chefe de Cozinha - Hoteleiros
Operador de Armazém

Afinador de Máquinas de 1. ^a
Canalizador Picheleiro de 1. ^a
Ferreiro de 1. ^a
Ferramenteiro de 1. ^a
Ferreiro ou Forjador de 1. ^a
Frezador Mecânico de 1. ^a
Lubrificador de 1. ^a
Oficial Electricista
Operário de 1. ^a de Madeiras
Pintor de Veículos ou Máquinas 1. ^a (Metalúrgicos)
Serrador Mecânico
Serralheiro Mecânico de 1. ^a
Serralheiro de Ferramentas, Moldes, Cunhos e Cortantes
Serralheiro Civil de 1. ^a (Metalúrgicos)
Soldador por Electro-arco ou Oxigénio-acetilénico de 1. ^a
Torneiro Mecânico de 1. ^a
Trolha ou Pedreiro de Acabamentos de 1. ^a
Torneiro Mecânico de 1. ^a
Trolha ou Pedreiro de Acabamentos de 1. ^a
Nível VII
Adjunto de Operador de Máquinas de Curtimenta (ou de Produção)
Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em “Wet Blue”
Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Wet Blue” em “Crust “
Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Crust” em Produto Acabado
Adjunto de Operador de Armazém
Afinador de Máquinas de 2. ^a
Canalizador Picheleiro de 2. ^a
Cozinheiro (Hoteleiros)
Dispenseiro (Hoteleiros)
Ecónomo (Hoteleiro)
Distribuidor (Armazém)
Embalador (Armazém)
Escovador
Ferreiro de 2. ^a
Ferramenteiro de 2. ^a

└ CCT FESETE - APIC

Ferreiro ou Forjador de 2. ^a
Fresador
Fresador Mecânico de 2. ^a
Lubrificador de 2. ^a
Operário de 2. ^a de Madeiras
Pintor de Veículos ou Máquinas de 2. ^a
Porteiro ou Guarda
Pré-oficial do 3.º período (Electricistas)
Serralheiro Mecânico de 2. ^a
Serralheiro de Ferramentas, Moldes, Cunhos ou Cortantes de 2. ^a
Serralheiro Civil de 2. ^a
Soldador por Electro-arco ou Oxiacetilénico de 2. ^a
Torneiro Mecânico de 2. ^a
Trolha ou Pedreiro de Acabamentos de 2. ^a
Nível VIII
Operário Não Diferenciado
Afinador de Máquinas de 3. ^a
Canalizador - (Picheleiro) de 3. ^a
Fresador Mecânico de 3. ^a
Lubrificador de 3. ^a
Não Diferenciado
Operário de 3. ^a (Trabalhador de Madeiras)
Pintor de Veículos ou Máquinas de 3. ^a
Pré-oficial de 2.º Período (Electricistas)
Serralheiro de Ferramentas, Moldes, Cunhos e Cortantes de 3. ^a
Serralheiro Civil de 3. ^a
Serralheiro Mecânico de 3. ^a
Servente (Construção Civil)
Soldador por Electroarco ou Oxiacetilénico de 3. ^a
Torneiro Mecânico de 3. ^a
Nível IX
Copeiro (Hoteleiros)
Contínuo
Empregado de Refeitório ou Cantina (Hoteleiros)
Praticante (Metalúrgicos)
Pré-oficial (Construção civil)
Pré-oficial do 1.º Período (Electricistas)
Telefonista

Trabalhador Auxiliar
Nível X
Encarregado de Limpeza
Encarregado de Limpeza (Correlativos de escritório) ¹
Nível XI
Servente de Limpeza
Servente de Limpeza (Correlativos de escritório) ²
Nível XII
Aprendiz 17 anos
Ajudante do 2.º Período (Electricistas)
Aprendiz de Trabalhador de Madeiras (17 anos)
Aprendiz de Construção Civil (17 anos)
Aprendiz de Metalúrgico (17 anos)
Estagiário (Hoteleiros)
Paquete (17 anos) (Escritório)
Nível XIII
Aprendiz de 16 anos
Ajudante do 1.º Período (Electricistas)
Aprendiz (Hoteleiros)
Aprendiz de Metalúrgico (16 anos)
Aprendiz de Construção Civil (16 anos)
Aprendiz de Trabalhador de Madeiras (16 anos)

(1) Estes trabalhadores devem exercer a sua actividade predominantemente na área fabril.

(2) Idem nota de rodapé anterior.

ANEXO IV

EQUIVALÊNCIAS DAS CATEGORIAS PROFISSIONAIS/PROFISSÕES

Nível	Categorias Profissionais/Profissões (futuras) – Definição das Categorias Profissionais	Categorias Profissionais/Profissões actuais
I	<p>Técnico/a de Investigação e Desenvolvimento de Curtumes – É o trabalhador que cria e/ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises, a conformidade de produtos, relativamente as especificações técnicas e normas de qualidade.</p> <p>Técnico/a de Curtumes – É o trabalhador encarregado 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 otimizar a qualidade e a quantidade de produção.</p>	Técnico
II	<p>Ajudante de Técnico – É o trabalhador que orienta os trabalhos técnicos, sob as ordens do técnico.</p>	Ajudante de Técnico
III	<p>Encarregado Geral – É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos responsável pela elaboração dos programas gerais de produção e pelo controle da sua execução, está subordinado aos quadros superiores da empresa.</p>	Encarregado Geral

IV	<p>Encarregado – É o trabalhador 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, está subordinado aos quadros superiores da empresa e ao encarregado geral.</p>	Encarregado
V	<p>Chefe de Sector; Chefe de Equipa; Encarreg. de Refeitório; Fiel de Armazém – É o trabalhador que dirige e coordena os trabalhos adstritos ao seu sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector ou afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os profissionais de chefia de que depende.</p>	<p>Chefe de Sector Chefe de Equipa Encarreg. de Refeitório Fiel de Armazém</p>
VI	<p>Operador de Máquinas de Curtimenta – Operações Mecânicas – É o trabalhador responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas, vigia o seu funcionamento de modo a dar o tratamento mecânico as peles nas operações de ribeira, curtume e acabamento de forma a assegurar a qualidade da pele, e, operando nestas, adapta e introduz, ou movimenta, os materiais, nas referidas máquinas destinadas a cada fim, podendo operar na produção desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização.</p> <p>Operador/a de Máquinas de Curtimenta – Operações Químicas – É o trabalhador que com conhecimentos das várias fases e dos processos químicos que se operam num processo produtivo, pesa, adiciona e prepara produtos químicos ou soluções, para a composição dos banhos de ribeira/ curtume/ recurtume e opera e vigia o funcionamento das máquinas destinadas a fase de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gravador-Prensador-Impressor - Esticador - Lavador - Espremedor - Alisador - Amaciador - Branqueador - Lustrador - Empilhador (Armazém) - Cilindrador/Graneador - Descarnador - Grosador/Raspador - Raspador - Serrador - Lixador - Chanfrador - Esticador de Crupões - Afinador de Máquinas - Operador de 1ª de Mádeiras - Acabador Mecânico (Tacos de Tecelagem)

<p>VI</p>	<p>ribeira, curtume e recurtume, acompanha, controla e actua sobre as acções químicas e físicas, podendo apoiar na movimentação e nas diversas operações em ordem à optimização dos resultados dos produtos químicos ou soluções utilizadas, de forma a conferir determinadas características a pele e a assegurar a qualidade das mesmas.</p> <p>Preparador, Operador de Caleiros e Tintas – É o trabalhador 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.</p> <p>Operador de Instalações de Pintura e Secagem – É o trabalhador 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 estendedura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correcções ou afinações.</p> <p>Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em "wet blue" – É o trabalhador que opera na produção/ transformação dos Couros ou peles, em bruto em "wet blue", desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acabador Mecânico (Correias Transmissão) - Operador de Prensa ou Calandra (Aglomerados) - Fresador (Correias Transm) - Torneiro (Tacos de Tecelagem) - Cabeçote - Colador de Correias Duplas - Operários de Laniéres - Montador de Correias - Acabador - Montador Mecânico de Correias - Cortador de Cordão Redondo - Enrolador ou Montador de Acessórios - Aplainador (Tacos de Tecel) - Enrolador - Operador de Moinho (Aglomerados) - Operador de Guillotina (Aglomerados) - Operador de Máq. Trituradora (Aglomerados) - Operador de Moldes (Aglomerados) - Prensador (Tacos de Tecel) - Serrador Mecânico (Tacos de Tecel) - Torneiro (Correias de Transmissão) (Tacos de Tecel) - Operár Encarr Voltas Tanque
------------------	--	--

<p>VI</p>	<p>Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Wet Blue" em "Crust" – É o trabalhador que opera na produção/transformação dos Couros ou peles, de "wet blue" em "crust", desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.</p> <p>Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Crust" em Produto Acabado – É o trabalhador que opera na produção/ transformação dos Couros ou peles, de "crust" em produto acabado, desenvolvendo actividades de elevado nível de especialização, preparando adaptando ou movimentando os materiais e introduzindo-os, nas máquinas destinadas a cada fim, sendo responsável pela conservação, afinação, e regulação das máquinas em que opera.</p> <p>Motorista – É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela respectiva conservação, e limpeza, pela carga que transporta e pela orientação das cargas e descargas.</p> <p>Classificador, Apartador, Desgarrador – É o trabalhador 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 descarne ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Preparador de Caleiros ou Tintas - Tintureiro - Engordurador - Operário de Gancho - Pulverizador - Aprestador - Estirador - Operador de Estufa - Operador de Estufa (Aglomerados) - Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em "Wet Blue" - Operador de Salgagem - Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Wet Blue" em "Crust" - Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Crust" em Produto Acabado - Motorista - Apartador ou Classificador - Operador de Medição - Seleccionador (Correias de Transmissão) - Conferente (Armazém) - Operador de Armazém - Brunidor - Batedor de Sola - Graneador - Operário do Moinho de Casca - Escovador - Ajudante de Serrador de Tripa - Operador de 2.ª de Madeiras
-----------	--	---

<p>VI</p>	<p>Operador de Armazém – 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.</p> <p>Adjunto de Operador de Máquinas Curtimenta (ou de Produção) – É o trabalhador que apoia os operadores de máquinas de Curtimenta , de operações químicas, ou de operações mecânicas, de ribeira, caleiros, curtumes, recurtume, tintas, ou salgagem, podendo afinar e operar nas máquinas de escovar, de brunir, de martelar, de granear, moinhos, de escovar, de medição de peles, de furar, de aplainar, de coser, de cravar, de raspar, de prensar válvulas, de colar, gravar, rebaixar, e de cortar.</p> <p>Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em “wet blue” – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro em Bruto em “wet blue”.</p> <p>Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “wet blue” em “Crust” – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro de “wet blue” em “crust”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Furador (Correias de Transm) - Firador (Tacos de Tecelagem) - Aplainador (Correias Trans) - Cosedor (Correias Transm) - Cravador (Tacos de Tecel) - Raspador de Correias (Correias Transm) - Prensador de Válvulas (Correias Transm) - Colador (Correias Transm) - Cortador (Correias Transm) - Afinador de Máq de 2.^a - Gravador (Correias Transm) - Rebaixador (Tacos e Tecel) - Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro em Bruto em “Wet Blue” - Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de “Wet Blue” em “Crust”
-----------	---	--

VII	<p>Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Crust" em Produto Acabado – É o trabalhador que apoia e auxilia os operadores de equipamentos de transformação do couro, de "crust" em produto acabado.</p> <p>Adjunto de Operador de Armazém – É o trabalhador que apoia os operadores de armazém.</p> <p>Porteiro ou Guarda – É o trabalhador que controla entradas e saídas da empresa e exerce funções de vigilância.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adjunto de Operador de Equipamentos de Transformação do Couro de "Crust" em Produto Acabado - Distribuidor (Armazém) - Embalador (Armazém) - Rotulador ou Etiquetador (Armazém) - Adjunt. de Operad. de Armazém - Porteiro ou Guarda
VIII	<p>Operário Não Diferenciado – É o trabalhador que se ocupa da execução de serviços que não exijam qualquer especialização e não possam ser enquadradas em qualquer das categorias profissionais definidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Não Diferenciado - Afinador de Máquinas de 3.^a - Canalizador Picheleiro de 3.^a - Ferreiro ou Forjador de 3.^a - Fresador Mecânico de 3.^a - Lubrificador de 3.^a - Operário de 3.^a (Madeiras) - Pintor de Veículos ou Máq de 3.^a (Metalurg) - Pré-oficial de 2.^o Período (Electric) - Serralheiro de Ferramentas, Moldes, Munhos e Cortantes de 3.^a (Metalúrgicos) - Serralheiro Civil de 3.^a - Serralheiro Mecânico de 3.^a - Servente de Construção Civil - Soldador por Electro-arco Oxiacetilénico de 3.^a - Torneiro Mecânico de 3.^a
IX	<p>Trabalhador Auxiliar – É o trabalhador que ajuda, de uma maneira geral, os outros profissionais, não podendo executar as tarefas dos trabalhadores não diferenciados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhador Auxiliar - Copeiro (Hoteleiro) - Contínuo - Empregado de Refeitório ou Cantina (Hoteleiro) - Praticante (Metalúrgico)

IX		<ul style="list-style-type: none"> - Pré-oficial (Const Civil) - Pré-oficial do 1.º Período (electricista) - Servente de Armazém - Telefonista - Frezador (Tacos Tecel) - Furador (Correia Transm)
X	<p>Encarregado de Limpeza – É o trabalhador que, no local de trabalho, quando o número de trabalhadores o justifique, fiscaliza o desenrolar das operações de limpeza, procede à distribuição dos trabalhadores e do material, além de prestar também serviços de limpeza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encarrg. de Limpeza - Encarrg. de Limpeza (Correlativos de Escritório)
XI	<p>Servente de Limpeza – É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Servente de Limpeza - Servente de Limpeza (Correlativos de Escritório)
XII	<p>Aprendiz (17 anos) – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendiz de Curtumes - Aprendiz (Madeiras) - Aprendiz (C. Civil) - Aprendiz (Metalurg) - Pacote (Escrit) - Praticante (Armazém) - Ajudante 2.º Período (Elect) - Estagiário (Hoteleiros)
XIII	<p>Aprendiz (16 anos) – É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendiz (Hoteleiro) - Aprendiz (Metalurg) - Aprendiz (C. Civil) - Aprendiz (Madeiras) - Aprendiz de Curtumes - Pacote (Escrit) - Praticante (Armazém) - Ajudante 1.º Período (Elect)

Nota:

- Da coluna da direita onde figuram profissões de funções auxiliares, serão estas tratadas, em separado, para não conflitualizar com outras convenções concorrentes.

- Os trabalhadores admitidos após a publicação da presente revisão, *Anexo I*, serão classificados nas categorias agora criadas.
- As modificações nas designações das categorias profissionais e profissões tornam-se imperativas após a publicação da presente revisão do *Anexo I*.
- Quando um trabalhador transita para uma nova empresa, não poderá ser enquadrado numa categoria inferior à que tem atribuída, salvo acordo escrito do trabalhador, e, bastando para tal o que figura no respectivo contrato de admissão.
- Na categoria de operador de armazém não se enquadra o encarregado de armazém nem o de fiel de armazém.

Declaração

De acordo com a alínea h) do Art.º 543.º do Código do Trabalho, as partes declaram que o presente CCT abrange 129 empresas e 3.728 trabalhadores.

Alcanena, 2 de Maio de 2010

Pela **Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes**
Humberto da Silva Marques, Presidente e *Jimmy Frazão*, Tesoureiro,
na qualidade de mandatários

Pela **FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal**
António de Jesus Marques, *Manuel António Teixeira de Freitas* e
Ezequiel Olímpio Baptista Justino, na qualidade de mandatários

ANEXO V

PORTARIA DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares)

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.ºs 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à indústria dos curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro e trabalhadores de produção e funções auxiliares ao seu serviço, uns e outros representados pelas entidades que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das convenções aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade. As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2007 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos praticantes, aprendizes e um grupo residual, são 657, dos quais 448 (68,2 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 84 (12,8 %) auferem retribuições

inferiores em mais de 6,1% às das convenções. São as empresas dos escalões entre 21 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à das convenções.

Atendendo a que as convenções regulam matéria não pecuniária, procede-se à exclusão das cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações de empregadores outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

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

Artigo 1.º

1. As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Operários da Indústria de Curtumes e

outro (produção e funções auxiliares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, respectivamente n.os 20, de 29 de Maio, e 29, de 8 de Agosto, ambos de 2009, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante das convenções que se dediquem à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como sejam correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

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

Artigo 2.º

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

2. As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2009.

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

Lisboa, 29 de Setembro de 2009 – O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.