

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL. A presente convenção aplica-se as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios em todo o território nacional.

2-Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2010.

3-Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4-O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente CCT entra em vigor nos termos legais.

2-A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1-A denúncia do presente contrato será feita nos termos da lei, devendo ser efectuada pelas associações sindicais ou patronais outorgantes representativas da maioria dos trabalhadores ou das empresas.

2-O termo dos prazos de denúncia previstos na lei poderá, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipado, de forma a que a sua vigência de tabelas a negociar produza efeitos coincidentes com o ano civil.

3-A denúncia do CCT referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

4-As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

5-As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem pro-

posta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

6- As partes denunciante disporão até de dez dias para examinar as contrapropostas.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- A CCT denunciada mantém-se até à entrada em vigor de outra que a revogue.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Atribuição das categorias

1- No anexo I estão definidas as categorias profissionais abrangidas por este contrato, com indicação das tarefas e funções que lhes competem.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- A especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar ocasionalmente quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da sua categoria e ramo a que pertencem e dentro da sua definição de funções, não podendo tal execução implicar de qualquer modo diminuição do seu salário ou regalias que usufruírem.

4- Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por esta convenção, de categoria profissional não prevista nesta, as partes outorgantes, procederão à discussão da sua designação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-las na revisão contratual seguinte.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas por este contrato são:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

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

3- A admissão do trabalhador, qualquer que seja a sua categoria ou classe, é feita a título experimental pelo período de 60 dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização.

4- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experiência para efeitos de antiguidade.

5- A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia, salvo acordo por escrito do trabalhador.

6- A admissão dos trabalhadores será obrigatoriamente participada pela entidade patronal ao sindicato e à associação, nos 15 dias seguintes àquele em que a admissão se tornou efectiva, com as seguintes indicações: nome, residência, categoria e classe, retribuição, empresa onde exercia a profissão e datas de admissão e nascimento.

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme o aprendiz tenha sido admitido, respectivamente, com 16 ou 17 anos.

2- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê a aprendizagem.

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente das empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que certificado nos termos do número seguinte.

4- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

Cláusula 7.^a**Promoção dos aprendizes**

Ascendem a pré-oficiais os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

Cláusula 8.^a**Pré-oficiais e praticantes**

- 1- O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.
- 2- Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior, logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.
- 4- O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.
- 5- O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

Cláusula 9.^a**Quadros de densidade**

- 1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de oficiais do mesmo sector, consoante os seguintes quadros de densidade:

Profissionais qualificados de ourivesaria

Classes e categorias

Número de oficiais	Principal	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	-	-	1	-
2	-	-	1	1
3	-	1	1	1
4	-	1	2	1
5	-	1	2	2
6	1	1	2	2
7	1	2	2	2
8	1	2	3	2
9	1	2	3	3
10	2	3	3	2

Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

Classes e categorias

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1. ^a	Oficiais de relojoaria de 2. ^a
1	-	-	1
2	-	1	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2

6	1	2	3
7	1	3	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	2	4	4

2- Quando o número de oficiais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas no quadro base.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de trabalhadores.

5- Nas empresas do sector de ourivesaria com 15 ou mais trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, no mínimo.

6- Nas empresas do sector de ourivesaria com menos de 15 trabalhadores existirá, necessariamente, 1 encarregado, desde que haja 1 trabalhador executando funções de chefia.

7- No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado geral nas empresas com mais de 50 trabalhadores.

8- No sector de relojoaria/montagem existirá, necessariamente, 1 encarregado de secção por cada secção em funcionamento na empresa.

9- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste contrato venham executando funções de chefia adquirem de pleno direito a categoria de encarregado.

10- Para efeito de aplicação das densidades, os trabalhadores serão sempre promovidos tendo em conta:

a) A competência;

b) A antiguidade.

11- Os trabalhadores que se considerem prejudicados nas promoções poderão recorrer para a comissão paritária.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Promoções automáticas

1- Os oficiais de 3.^a classe ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial de 2.^a classe.

2- Os oficiais de 2.^a e 1.^a classe que completem três e quatro anos, respectivamente, na categoria poderão requerer à comissão paritária uma análise às suas funções para a passagem à classe imediatamente superior.

3- Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.^a classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

4- Para os efeitos desta cláusula, a comissão paritária reunirá nos 30 dias seguintes à entrada do requerimento, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, desde que haja aprovação, a promoção à categoria ou classe superior contar-se-á da data em que o trabalhador requereu o exame.

6- A comissão paritária deverá ter em conta o trabalho que o profissional predominantemente executa, tendo-se em conta uma apreciação directa do mesmo.

7- Nos casos em que não haja promoção por manifesta inaptidão, o trabalhador só poderá requerer nova análise passados 12 meses da data do primeiro requerimento.

8- Os trabalhadores que tenham o curso oficial completo de ourivesaria, e quando o curso tenha sido nocturno, serão classificados como oficiais de 1.^a classe, sendo promovidos a oficial principal após um ano de permanência na 1.^a classe.

9- Quando o curso for diurno, os trabalhadores serão classificados como oficiais de 3.^a classe e terão promoções automáticas anualmente, até oficial principal.

10- O trabalhador que seja admitido com o curso de profissionalização de ourivesaria, das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado e que tenha concluído o estágio escolar (seis meses) será classificado como pré-oficial, assim permanecendo durante um ano, após o qual será automaticamente promovido ao escalão imediatamente superior.

11- Caso o trabalhador seja admitido noutra empresa que não aquela em que ocorreu o seu estágio, poderá tê-lo a título experimental por um período nunca superior a 30 dias, durante o qual qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocar motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

12- A antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

Cláusula 12.^a

Exames e inspeções médicas

1- Antes da admissão, os candidatos devem ser submetidos a exame médico, a expensas da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e capacidades físicas e psíquicas para ocupar o lugar pretendido.

2- Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspeção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os resultados das inspeções referidas no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

4- A empresa que promove o exame ou inspeção médica obriga-se a facultar ao trabalhador, a pedido deste, o respectivo resultado.

Cláusula 13.^a

Contratação a termo

1- A contratação a termo reporta-se sempre a situação de carácter excepcional e às expressamente previstas na lei e não poderá ser utilizada pelas entidades patronais como meio de frustrar a aplicação das garantias ligadas ao contrato sem termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Só poderão celebrar-se contratos a termo por prazo inferior a seis meses nos seguintes casos:

a) Substituição temporária do trabalhador;

b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

4- Os trabalhadores contratados a termo terão as mesmas regalias dos trabalhadores efectivos, salvo se outras mais favoráveis forem acordadas, e em igualdade de condições com os restantes candidatos terão prioridade em caso de admissão em regime de contrato sem termo.

5- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitantes à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;

c) Local e horário de trabalho;

d) Data de início do contrato de trabalho;

e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;

f) Data da celebração.

6- Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou as referências exigidas na alínea e) do número anterior, ou, simultaneamente, as referências exigidas nas alíneas d) e f) do mesmo número.

7- A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação em contrato sem termo.

8- O período experimental é, respectivamente, de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha duração até 6 meses ou superior.

9- Os trabalhadores contratados a termo por prazo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

10- Quando da caducidade do contrato a termo, o trabalhador terá direito a uma compensação equivalente a três dias de remuneração base por cada mês completo de duração do contrato.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 29.^a;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes, delegados sindicais, representantes eleitos pelos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;
- l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;
- m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escovilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, um litro de leite e todo o equipamento de trabalho e de protecção necessários e apropriados à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macacos e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;
- o) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa;
- q) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- r) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;
- s) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas nos termos do número 1 da cláusula 29.^a e para a prestação de provas de avaliação.

Cláusula 15.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas, nos termos deste contrato;
- c) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação das ferramentas e do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, nos termos deste contrato;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar informações respeitantes à propriedade industrial, métodos de fabrico e segredos comerciais, a menos que, neste último caso, da sua não divulgação resultem prejuízos evidentes para os trabalhadores da empresa ou para a economia nacional;
- h) Respeitar as ordens dadas pela entidade patronal ou seus representantes, desde que não contrariem os direitos e garantias dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros.

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindicalCláusula 17.^a**Direito à actividade sindical**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.
- 2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.
- 3- A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.
- 4- A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.
- 5- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionadas com os interesses socioprofissionais dos trabalhadores.
- 6- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

Cláusula 18.^a**Tempo para o exercício de funções sindicais**

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 8 horas mensais.
- 2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.
- 4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 5- O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.
- 6- As faltas previstas nos números 1 e 4, serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias. E contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 19.^a**Cedência das instalações**

- 1- Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.
- 2- Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 20.^a**Reuniões dos trabalhadores na empresa**

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do número 1 desta cláusula.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.
- 5- Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

Cláusula 21.^a**Competência e poderes**

- Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:
- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;
 - b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
 - c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;
 - d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

Cláusula 22.^a**Reuniões com a entidade patronal**

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou seus representantes sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- Estas reuniões deverão ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 18.^a

Cláusula 23.^a**Quotização**

Em relação aos trabalhadores que, por escrito, manifestem interesse em que sejam as entidades patronais a enviar o produto das quotizações ao sindicato, aquelas obrigam-se a enviar ao sindicato as quotizações deduzidas dos salários dos trabalhadores ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte ao da dedução, acompanhadas dos respectivos mapas mensais devidamente preenchidos.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalhoCláusula 24.^a**Horário de trabalho**

1- A duração do trabalho normal em cada semana será de 39 horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as oito horas, sendo o limite semanal o consagrado no ponto anterior.

3- O período de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, entre as 12h00 e as 15h00.

4- Os trabalhadores têm direito a fazer uma pausa, em cada meio dia de trabalho, de até um máximo de 15 minutos, devendo, no entanto, permanecer nas instalações onde o trabalho é prestado.

§. Em caso de horas suplementares, têm direito a um intervalo de 10 minutos entre o horário normal e o suplementar.

5- O estabelecido nos números anteriores não prejudica condições mais favoráveis que já estejam a ser praticadas nas empresas.

Cláusula 25.^a**Organização dos horários de trabalho**

Compete às entidades patronais, com o acordo dos trabalhadores, estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

Cláusula 26.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo na iminência de prejuízos importantes para a empresa, devidamente comprovados ao sindicato.

3- O trabalho suplementar é vedado aos menores e a mulheres durante o período de gravidez e amamentação.

4- As entidades empregadoras devem possuir um livro onde, com o visto de cada trabalhador, serão registadas as horas de trabalho suplementar, antes e após a sua prestação.

Cláusula 27.^a**Limites do trabalho suplementar**

Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

Cláusula 28.^a**Descanso compensatório**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % do número de horas de trabalho suplementar realizado.

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

Cláusula 29.^a**Trabalhadores-estudantes**

1- Durante os períodos do ano escolar, as entidades patronais obrigam-se a dispensar diariamente, até uma hora e trinta minutos, os trabalhadores-estudantes inscritos em cursos oficiais, desde que os horários das aulas assim o exijam, sem prejuízo do direito à retribuição mensal.

2- Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a um dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar. Em todos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

3- A concessão do disposto nos números anteriores é condicionada à assiduidade do trabalhador às aulas.

4- Para tal, o trabalhador-estudante obriga-se a apresentar, no fim dos períodos escolares, documento comprovativo de assiduidade e, no fim de cada ano lectivo, da prestação de provas.

5- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

6- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

7- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

8- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VI**Retribuição mínima do trabalho****Cláusula 30.^a****Retribuições mínimas**

1- Considera-se retribuição tudo aquilo a que nos termos do presente contrato, dos usos e costumes e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular ou periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- As retribuições mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes das tabelas anexas (anexo II).

Cláusula 31.^a**Refeitório**

Todas as empresas com 10 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições, quando as empresas as não forneçam, devendo as demais, desde que o espaço de trabalho assim o permita, fornecer condições idênticas.

Cláusula 32.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,20 €.

2- Os trabalhadores perdem direito ao subsídio nos dias em que faltem mais de uma hora injustificada.

3- Quando, por motivo devidamente justificado, o trabalhador não possa prestar integralmente os dois períodos de trabalho (diário), trabalhando um período inteiro, tem direito a receber o subsídio de alimentação.

4- O valor previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data de entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 33.^a

Cálculo de salário

Sempre que se torne necessário calcular o salário-hora, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12 \text{ meses}}{N \times 52 \text{ semanas}}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 35.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) A 1.^a hora com 50 % de acréscimo;

b) A 2.^a é retribuída com 75 % de acréscimo;

c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2- Às percentagens do ponto anterior serão acrescidos 25 % se o trabalho suplementar for realizado em período nocturno.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, até 10,00 €, ou ao fornecimento da mesma.

Cláusula 36.^a

Funções em diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Sempre que um profissional execute serviços de categoria profissional diferente e superior àquela que lhe está atribuída, adquire de pleno direito a nova categoria ao fim de três meses de trabalho consecutivo, ou seis meses intercalados em cada ano, contando para isso qualquer fracção de tempo de serviço, sem prejuízo no disposto na cláusula 4.^a

Cláusula 37.^a

Casos de redução de capacidade de trabalho

1- Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2- As empresas procurarão colocar os trabalhadores afectados por incapacidade parcial permanente em postos de trabalho de acordo com as suas aptidões físicas e promover as diligências adequadas à readaptação ou reconversão profissional.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior não poderão ser prejudicados no regime de promoções e demais regalias.

Cláusula 38.^a

Data e documento de pagamento

1- As empresas obrigam-se a entregar aos trabalhadores ao seu serviço, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na Segurança Social, a categoria e classe profissional, os dias de trabalho normal e as horas suplementares ou de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á obrigatoriamente até ao último dia do período a que diz respeito e dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, desde que tenham pelo menos seis meses de antiguidade, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- No caso de os trabalhadores terem menos de seis meses de antiguidade, bem como em caso de cessação do contrato, os trabalhadores têm direito à proporção do subsídio correspondente ao tempo de serviço prestado durante o ano civil.

3- Os trabalhadores que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

4- No ano de regresso, desde que não se verifique no mesmo ano, os trabalhadores receberão o subsídio de Natal na totalidade, se na data do pagamento estiverem ao serviço da entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.

Cláusula 41.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º 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;
 - O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.
- 2- As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de dezembro, sem perda de remuneração.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 4- Em substituição do feriado municipal ou do feriado de Terça-Feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.
- 5- Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores, dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

Cláusula 42.^a

Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

- 1- Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.
- 2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.
- 3- O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos na lei.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.
- 4- O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.
- 5- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

Cláusula 44.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.
- 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- Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de dezembro.
- 4- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo, neste caso, ser salvaguardado um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 5- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

Cláusula 44.^a-A**Dia de aniversário**

O trabalhador tem direito, se assim o desejar, a gozar um dia de férias na data do seu aniversário.

Cláusula 45.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

Cláusula 46.^a**Encerramento para férias**

Sempre que as conveniências de produção o justifiquem, as empresas podem, para o efeito de férias, encerrar, total ou parcialmente, os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores dê parecer favorável.

Cláusula 47.^a**Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, 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 após a alta.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 48.^a**Cumulação de férias**

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

2- Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no Continente, quando pretendam gozá-las fora do território continental.

Cláusula 49.^a**Retribuição durante as férias**

A retribuição dos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá obrigatoriamente ser paga antes do seu início.

Cláusula 50.^a**Época de férias**

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

2- Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente os trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, um plano de férias, que afixará para conhecimento de todos os trabalhadores e do qual enviará cópia para o sindicato.

6- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade patronal, por motivo de interesse da empresa, a alterar ou quiser interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade patronal o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

Cláusula 51.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do respectivo período de férias, que não excederá um mês de retribuição.

2- O subsídio de férias vence-se na mesma data e nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 52.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

Cláusula 53.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que o trabalhador deixar de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O trabalhador terá ainda direito ao período de férias em falta.

3- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 55.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência durante um dia de trabalho.

2- As ausências durante períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos respectivos e reduzindo os totais a dias.

3- A empresa tem o direito de descontar na retribuição a quantia referente às horas de serviço perdidas por ausência do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

4- Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos da alínea f) do número 2 da cláusula 56.^a

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

d) As dadas pelo tempo indispensável para acompanhamento de funerais, particularmente de outros familiares não previstos nas alíneas anteriores;

e) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

f) 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 necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar do trabalhador;

g) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical, representante eleito pelos trabalhadores para a área da segurança e saúde no trabalho, ou de membro de comissão de trabalhadores;

h) As motivadas pela doação graciosa de sangue, pelo tempo necessário para o efeito;

i) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimentos de ensino nos termos da lei;

j) As motivadas pela detenção ou prisão preventiva do trabalhador, enquanto não se verificar decisão condenatória e prisão efectiva com trânsito em julgado;

l) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino, de responsável de educação de menor com vista a inteirar-se da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho;

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

n) As que por lei forem como tal qualificadas;

o) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 57.^a, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

4- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas empresas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se, por qualquer meio, ao desempenho das suas funções.

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 57.^a

A comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias, em modelo constante do anexo III.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número 1, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença prevista na alínea f) do número 2 da cláusula anterior é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

6- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

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

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

9- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 6, 7 e 8, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos no número 1 e no número 4 da cláusula 18.^a, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao correspondente subsídio da Segurança Social;

c) As dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea *f)* do número 2 da cláusula 56.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea *m)* do número 2 da cláusula 56.^a, as faltas conferem no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

g) As previstas na alínea *d)* do número 2 da cláusula 56.^a;

h) As previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 56.^a;

i) As previstas no número 3 da cláusula 56.^a

Cláusula 59.^a

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- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

b) Faltar injustificadamente durante 3 dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil;

c) Faltar injustificadamente imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado.

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 61.^a

Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação;

c) Resolução;

d) Denúncia.

Cláusula 62.^a**Caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Cláusula 63.^a**Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes**

1- É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações constantes deste contrato.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de sete dias a contar da data de assinatura do documento referido no número 2 desta cláusula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

Cláusula 64.^a**Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal**

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 do trabalho.

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

- a) Desobediência ilegítima às 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 sérios da empresa;
- f) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- g) Falta culposa de observância de normas de segurança e saúde no trabalho;
- h) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- i) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

3- Na 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 sejam relevantes.

4- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do número anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa e aos representantes sindicais, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

5- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

6- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores e aos representantes sindicais que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão, fundamentada, constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e aos representantes sindicais.

8- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, com a notificação da nota de culpa, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

Cláusula 65.^a

Indemnização ou reintegração

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

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, 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 por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades (caso existam) por cada ano completo de antiguidade.

4- No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

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

6- Em caso de despedimento sem reintegração, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, por cada ano completo de anuidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 66.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador tem direito de fazer cessar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, 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- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 67.^a

Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode fazer cessar o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, incluindo a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspectiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a i) do número 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 65.^a, número 3.

3-O trabalhador que rescinde o contrato invocando a alínea g) do número 1 desta cláusula verá reduzido o período de aviso prévio para 15 dias.

Cláusula 68.^a

Falência da empresa

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido no presente capítulo.

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato, e seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal tem de passar ao trabalhador certificado onde conste o tempo durante o qual ele esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode ter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Trabalho de mulheres e menores

Cláusula 70.^a

Aptidões

As mulheres e os menores podem exercer qualquer profissão compatível com as suas aptidões, sem prejuízo dos limites estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 71.^a

Direitos especiais das mulheres

1- Sem prejuízo do consagrado na cláusula seguinte (parentalidade) e em legislação específica, são assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 25.º do Código do Trabalho;

b) Não desempenhar durante a gravidez e até três meses após o parto e um mês após o aborto, sem prejuízo de outros períodos superiores por indicação médica, tarefas clinicamente desaconselhadas para o seu estado, sem diminuição de retribuição;

c) Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, apresentando, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença, bem como a um subsídio de 100 % da sua remuneração de referência.

2- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante (ou de trabalhador no gozo de licença parental) carece sempre de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

3- Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for declarado ilícito, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização equivalente à retribuição que a trabalhadora receberia até um ano após o parto, salvo se outra maior lhe for devida, nos termos deste contrato, sem que em qualquer dos casos a indemnização possa ser inferior a 12 meses de retribuição.

4- As trabalhadoras que se encontrem em período de gravidez e até um ano após o parto serão dispensadas de pagar as indemnizações fixadas para a denúncia de contrato sem aviso prévio, desde que comuniquem a denúncia por escrito.

Cláusula 72.^a**Parentalidade**

1-Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da parentalidade, previstas no Código do Trabalho são assegurados os seguintes direitos:

a) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante, tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 62.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 63.º ambos do Código do Trabalho;

b) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se referem os números 2, 3 e 4 desta cláusula;

c) O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;

d) A licença referida na alínea b) é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 3 desta cláusula;

e) No caso de nascimentos múltiplos, os períodos previstos na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida na alínea b), ou do período remanescente da licença, no caso de incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver. Ou no caso de morte do progenitor que estiver a gozar a licença. Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias;

g) A mãe que comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação. No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;

h) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;

i) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho, sem perda de retribuição, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;

j) O pai tem direito a três dispensas do trabalho, sem perda de retribuição, para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

2- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

4- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

5- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

Cláusula 73.^a**Trabalho de menores**

1- É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2- O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade, não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3- O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

4- Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no número 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5- No caso previsto nos números 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 74.^a**Direitos especiais dos menores**

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

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

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

4- O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do número 3, nos oito dias subsequentes.

5- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui capacidades físicas e psíquicas necessárias para as funções a desempenhar.

6- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico e psíquico normal.

7- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas.

8- É vedado às entidades patronais encarregar menores de 18 anos de idade de serviços que exijam esforços prejudiciais à saúde e normal desenvolvimento do jovem.

9- Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8h00 e depois das 19h00.

CAPÍTULO X

DisciplinaCláusula 75.^a**Sanções disciplinares**

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

a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Perda de dias de férias, não sendo acumulável com outro tipo de sanção disciplinar e sendo necessário o acordo do trabalhador;

d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;

e) Despedimento com justa causa.

2- Para o efeito da graduação das sanções, deverá atender-se, nomeadamente, à natureza, à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao comportamento anterior e à categoria e posição hierárquica do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 3 dias e, em cada ano civil, o total de 15 dias.

4- As empresas devem comunicar ao sindicato e às associações a aplicação das sanções previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula, bem como dos motivos que as determinaram.

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

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

Cláusula 76.^a**Consequências especiais por sanção abusiva**

1- Considera-se abusivo o despedimento do trabalhador, elevando-se as indemnizações para o dobro, quando os profissionais forem despedidos por:

- a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais e representantes eleitos para a área da segurança e saúde no trabalho;
- b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;
- d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;
- f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

2- Se a entidade patronal aplicar, pelas razões indicadas nas alíneas do número anterior, suspensão ao trabalhador, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 77.^a**Segurança e saúde no trabalho**

1- As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e sucessivas alterações:

- a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;
- b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;
- c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 80 dB (decibéis);
- d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros-socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;
- e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção colectiva;
- f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis, explosivos, cancerígenos, mutagénicos ou tóxicos para a reprodução;
- g) A existência e funcionamento de serviços de segurança e saúde, no trabalho assegurados por um médico do trabalho que, dadas as especificidades das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure pelo menos uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;
- h) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, que sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

2- Os trabalhadores têm o direito de, nos termos da lei, eleger os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a**Organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho**

1- Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, a entidade empregadora deve organizar serviços de segurança e saúde visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

- a) Identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as actividades da empresa, para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição a agentes químicos, físicos, biológicos e a factores de risco psicossociais;
- b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente.

Cláusula 79.^a

Acidente de trabalho

1- Em caso de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados 80 % da retribuição mensal desde o primeiro dia do acidente e até aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora até àquele montante.

2- As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos profissionais com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e remuneração e promovendo ou auxiliando acções de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

Cláusula 80.^a

Comissões paritárias

Com a composição, competência e atribuições previstas no regulamento constante do anexo IV é criada uma comissão paritária.

ANEXO I

Definição de funções

Afinador de máquinas - Trabalhador especializado nas diferentes máquinas da indústria de relojoaria/montagem de relógios ou manufactura de acessórios e que tem por funções específicas a manutenção, afinação e reparação dessas máquinas, de modo a garantir-lhes eficiência no seu trabalho.

Afinador de relógios - Trabalhador, técnico especializado, que procede ao acabamento final do relógio, ajustando, regulando e afinando os seus diferentes órgãos com o auxílio de ferramentas e aparelhos adequados.

Apontador - Trabalhador que fornece a matéria-prima, ferramentas, peças sobresselentes, óleos de lubrificação, etc., que estão à sua guarda ou sob o seu controlo, procede à recolha e registo das peças manufacturadas e executa a sua embalagem para a entrada posterior nos circuitos comerciais.

Assistente administrativo - Trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando os meios adequados. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Trabalhador que atende e encaminha, telefónica, pessoalmente ou por meios electrónicos, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de ourivesaria - Trabalhador que presta apoio no fabrico de peças de metal precioso; executa trabalhos preparatórios de cinzelagem, cravação, filigrana e fundição; assegura a conservação e manutenção das ferramentas e equipamentos.

Controlador/técnico de qualidade - Trabalhador responsável por garantir que os produtos fabricados atendem aos padrões e requisitos de qualidade pretendidos; também contribui para que os processos que melhoram a qualidade destes produtos possam evoluir.

Designer de jóias - Trabalhador que idealiza, concebe e projecta (no papel ou no computador, com recurso a *software* adequado), projectos de peças de ourivesaria e joalheira.

Economista - Trabalhador que estuda os fenómenos relacionados com a produção e consumo dos bens do sector, tendo como principais tarefas delinear previsões, desenvolver projectos, dar pareceres a partir da análise dos dados económicos de que dispõe, com o objectivo de resolver problemas financeiros, económicos e administrativos da empresa.

Encarregado - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

Encarregado de secção - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

Encarregado-geral - Trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços dos vários sectores no local de trabalho.

Especializado - Trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

Gestor - Trabalhador responsável pelo planeamento e gestão da actividade da empresa, pela gestão financeira e pela gestão dos recursos humanos.

Gestor de marca - Trabalhador responsável pela gestão da marca da empresa. Promove os produtos da empresa, definindo as políticas de preços, promoções e comercialização dos produtos. Define o plano de publicidade e respectivo orçamento.

Gestor de marketing - Trabalhador que elabora o plano de *marketing* da empresa, executa o planeamento e a implementação das acções de *marketing*. Desenvolve conteúdos para os meios digitais. Cria, desenvolve e monitoriza campanhas digitais.

Monitor - Trabalhador que vigia o trabalho das máquinas e controla a produção; substitui as peças avariadas ou troca-as pelas que sejam necessárias à execução de tarefas diferentes.

Montador de relógios - Trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

Operador de logística - Trabalhador que efectua as operações de recepção de mercadorias. Efectua a armazenagem das mercadorias, no armazém e assegura a sua manutenção e conservação. Efectua a preparação de encomendas. Participa na elaboração de inventários, executando actividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais. Efectua as operações de expedição de mercadorias.

Ourives alisador e acabador de pratas - Trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

Ourives barbeleiro - Trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives caldeireiro - oficial de martelo de prata - Trabalhador que fabrica e repara, utilizando ferramentas manuais próprias para enformar por batimento, artigos de prata, tais como terrinas, travessas, serviços de chá e café, jarros, com formas que não possam ser obtidas por torneamentos; executa as tarefas fundamentais de caldeireiro, mas trabalha normalmente a prata, o que requer conhecimentos especiais; monta as diversas peças batidas (levantadas) e solda-as com liga de prata. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Ourives cinzelador - Trabalhador que executa motivos em relevo ou lavrados em peças de metais preciosos servindo-se de cinzéis e de outras ferramentas manuais. Decalca o desenho a reproduzir; trabalha o metal sobre uma ola ou baula (mistura de resina e gesso contida num recipiente) de forma a assegurar a estabilidade do metal durante a laboração, efectua o levantamento dos motivos das peças de chapa, rebaixa-as ou «estremece-as», utilizando macetas e cinzéis de vários tipos. Por vezes recorta moldes que haja fabricado para fundição, enche-os com gesso, chumbo, cera ou outro material, podendo ter de aperfeiçoar figuras obtidas por fundição. Pode trabalhar o metal segundo a sua própria inspiração e conceber o desenho a reproduzir.

Ourives conserteiro - Trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

Ourives cordoeiro - Trabalhador que executa as tarefas fundamentais do barbeleiro, mas a sua actividade dirige-se especificamente à obtenção de cordões ornamentais de metal precioso, cujos elos são soldados a 2 e 2 e dispostos segundo planos perpendiculares entre si.

Ourives cravador joalheiro - Trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal, que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação, usando ferramentas específicas para isso, em alguns casos também realiza texturas e desenhos no metal. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Ourives de ouro - Trabalhador que fabrica e ou repara artefactos, geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal, para o que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. É, por vezes, incumbido de executar desenhos ou de trabalhar metais pobres para confecção de moldes. Pode ser especializado no fabrico de determinado artigo ou conjunto de tarefas.

Ourives de prata - Trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

Ourives dourador e prateador - Trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrando-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

Ourives enchedeira - Trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Ourives escovilheiro - Trabalhador que procede ao tratamento e aproveitamento dos resíduos das escovilhas de ouro e prata, fundindo os metais recuperados e transformando-os em lingotes, para o que utiliza processos mecânicos ou outros.

Ourives esmaltador - Trabalhador que aplica camadas de esmalte para decoração de jóias, filigranas e outros objectos de ouro e prata, após preparação prévia nas superfícies dos objectos, utilizando espátulas apropriadas. A esmaltagem pode ser feita por maçarico ou forno.

Ourives estampador - Trabalhador que enforma a peça metálica por prensagem em balancé; escolhe e coloca os cunhos de aço no balancé; coloca a chapa adequada entre os cunhos e põe o balancé em movimento para comprimir a chapa e dar-lhe forma; observa a peça depois de enformada para ver se apresenta defeitos.

Ourives filigraneiro - Trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou de ouro que compõem determinados objectos de adorno, decorativos, ou de uso pessoal, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento; realiza as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

Ourives fundidor-moldador (em caixas) - Trabalhador que executa moldações em caixas próprias, de ferro fundido, (frascos, com areia especial), em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Ourives fundidor-moldador (em ceras perdidas) - Trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo das ceras perdidas, envolve o modelo em borracha, que será vulcanizada numa prensa eléctrica; corta a borracha com um bisturi, retirando o modelo; leva o molde de borracha a uma injectora para lhe ser introduzida a cera; deixa arrefecer e retira o modelo de cera, colocando-o numa «árvore» que, por sua vez, será metida num cilindro apropriado e envolvida com material refractário especial; coloca o cilindro num forno, à temperatura prescrita, a fim de eliminar o molde de cera, que sai através do gito; utiliza uma máquina centrífuga para fundir e depositar o metal no cilindro ou funde-o num cadinho e vaza-o em seguida; retira a peça do cilindro depois de arrefecida.

Ourives gravador manual - Trabalhador que talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias, ouro e prata ou outros metais, com o auxílio de lupa, servindo-se de buris de diversos tipos. Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar. Por vezes executa o acabamento e dá pátina nas peças gravadas.

Ourives gravador mecânico - Trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letra e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando moldes de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

Ourives guilhochador - Trabalhador que ornamenta, em sulcos, determinadas peças de ourivesaria, servindo-se de uma máquina apropriada; monta na máquina o buril a utilizar e regula-o para a profundidade do corte pretendida; fixa o objecto a guilhochar na cabeça da máquina; monta as matrizes no dispositivo apropriado e adapta a uma delas o ponteiro apalpador. Executa os sulcos necessários para a perfeita cobertura da peça, mudando de matriz sempre que for preciso.

Ourives imprimidor (repuxador) de metais preciosos - Trabalhador que enforma peças de metal precioso, principalmente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito e utilizando moldes que previamente confecciona.

Ourives laminador - Trabalhador que conduz uma máquina que reduz a várias espessuras barras ou aruelas de metais preciosos ou outros, segundo técnica apropriada, fazendo passar o lingote através do rolo do laminador, o qual aperta até conseguir a espessura desejada.

Ourives oficial de faqueiro - Trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Ourives operador de máquina de lapidar metais - Trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

Ourives polidor de ouro e joalharia - Trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalharia, polindo-as.

Ourives polidor de pratas - Trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais de polidor de metais (operador de máquina de polir), mas com o objectivo específico de polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Segurança - Trabalhador que exerce vigilância na entidade empregadora, fazendo ronda às suas dependências, observando a entrada e saída de pessoas e bens, no sentido de evitar roubos, furtos, actos de violência e outras infracções à ordem e à segurança das pessoas e bens.

Técnico de CAD/CAM - Trabalhador que concebe e/ou executa desenhos de peças a 3 dimensões, utilizando o computador e *software* adequado. Cria e otimiza o processo de execução dos protótipos com recurso a sistemas CAM (máquinas de prototipagem, fresadoras, corte e/ou gravação a laser e outros meios tecnológicos).

Técnico de contabilidade - Trabalhador que organiza, classifica e arquiva os documentos contabilísticos da empresa; efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

Técnico de informática - Trabalhador que efectua a instalação, configuração e manutenção de ferramentas, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas, sistemas operativos e *software* adequado. Controla e monitoriza as bases de dados, *hardware*, *software*, rede, site e redes sociais de empresa.

Técnico de vendas - Trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Técnico especialista em fotografia de jóias - Trabalhador que realiza trabalhos fotográficos de peças de ourivesaria, joalheira e relojoaria, operando os diferentes equipamentos necessários. Efectua o tratamento digital de imagens, aplicando técnicas de pós-produção fotográfica, utilizando os programas e ferramentas de edição adequados. Cria e organiza o arquivo de imagens fotográficas em diferentes suportes, com vista à sua divulgação.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e arrumação das instalações da empresa, e em alguns casos, recados.

Vitrinista - Trabalhador que tem a seu cargo, a exposição, arranjo e decoração do espaço de intervenção. Analisa as potencialidades de exposição do produto e/ou serviço e o perfil do público-alvo. Elabora projectos e prepara as condições necessárias à realização da exposição.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas, para vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Categorias profissionais	Tabela 2024 (€)
Gestor	1 800,00
Designer de jóias Economista Gestor de <i>marketing</i> Gestor de marca	1 600,00
Encarregado-geral Técnico de contabilidade	1 400,00
Encarregado de secção Encarregado Técnico CAD/CAM Técnico de informática Vitrinista	1 350,00

Afinador de máquinas Afinador de relógios Controlador/técnico de qualidade Ourives principal Técnico especialista em fotografia de joias Técnico de vendas	1 200,00
Ourives oficial de 1.ª classe Montador de relógios de 1.ª classe	1 130,00
Ourives oficial de 2.ª classe Montador de relógios de 2.ª classe	1 030,00
Apontador-monitor Assistente administrativo Assistente de ourivesaria Ourives oficial de 3.ª classe	940,00
Assistente de atendimento/apoio ao cliente Especializado Operador de logística Segurança	915,00
Praticante especializado Pré-oficial Trabalhador de limpeza	885,00
Aprendiz	825,00

ANEXO III

Documento da justificação das faltas referido na cláusula 57.^a

COMUNICAÇÃO DE FALTA (A preencher pelo trabalhador) Nome Profissão Comunica que deseja faltar / faltou ao serviço no seguinte período: de/...../..... a//....., dash àsh. Pretende que as faltas sejam consideradas: Justificadas com retribuição Justificadas sem retribuição Licença sem retribuição Em anexo junta os seguintes documentos Data/...../..... Assinatura (A preencher pela entidade patronal) Recebemos a comunicação de falta em/...../..... A falta considera-se: Justificada com retribuição; Justificada sem retribuição; Injustificada sem retribuição; Licença sem retribuição. Assinatura:
--

ANEXO IV

Regulamento da Comissão Paritária

CAPÍTULO I

Da constituição e funcionamento da comissão paritária

Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 80.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

Artigo 2.º

A comissão paritária será constituída por igual número de representantes da parte patronal e sindical outorgantes desta convenção considerando-se constituída logo que ambas as partes designem o(s) seu(s) representante(s).

Artigo 3.º

Para resolução de assuntos específicos, poderão os representantes patronais e sindicais, designados serem parcialmente substituídos por representantes dessas entidades. Deverá haver igual número de substitutos.

Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

Artigo 5.º

A comissão funcionará a requerimento de qualquer interessado, devendo este, para tal, dirigir-se ao organismo que o represente, que o comunicará à outra parte, informando-a da matéria a tratar.

Artigo 6.º

A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias depois de ter sido convocada.

Artigo 7.º

A comissão poderá reunir nos locais onde surjam questões sobre as quais seja pedida a sua intervenção, desde que, por maioria, entenda que só poderá pronunciar-se após visitar o local.

Artigo 8.º

No caso de promoções automáticas a comissão paritária analisará estas questões, sempre que necessário no próprio local de trabalho, tendo em conta o número 6 da cláusula 11.ª

Artigo 9.º

Sobre as questões postas poderá haver acordo prévio dos organismos intervenientes, caso em que não será necessário reunir a comissão.

Artigo 10.º

A pedido da comissão paritária poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho sem direito a voto.

CAPÍTULO II

Das atribuições e competência

Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar as convenções colectivas de trabalho;

- b) Dar pareceres e informações que lhe sejam solicitados por qualquer departamento estatal ou ainda por qualquer pessoa ou organismo abrangido pelo contrato colectivo de trabalho;
- c) Promover oficiosamente ou a solicitação de qualquer interessado o aperfeiçoamento e a execução do contrato colectivo de trabalho;
- d) Deliberar sobre as questões de carácter técnico, classificação do pessoal, definição de categorias, equivalência de funções, integração nos respectivos grupos e criação de novas categorias;
- e) Propor aos outorgantes alterações e revisões da convenção colectiva de trabalho.

Artigo 12.º

A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes dois terços dos membros representantes de cada uma das partes.

Artigo 13.º

As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes por voto secreto.

Artigo 14.º

As deliberações deverão constar da acta, lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

Artigo 15.º

Das deliberações da comissão paritária pode qualquer interessado recorrer nos termos legais.

Artigo 16.º

Em tudo o que for omissa neste regulamento observar-se-ão as disposições legais em vigor, podendo entretanto, e a pedido de qualquer das partes, ser-lhe introduzidas quaisquer alterações.

Porto, 23 de julho de 2024.

Pela AORP - Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

João Paulo Pinto de Faria, mandatário.

João dos Santos Barbosa, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, mandatário.

Filipe Manuel Marques Pereira, mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 17 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 279/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.