

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE BORDADOS, TAPEÇARIAS, TÊXTEIS E ARTESANATO DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - REVISÃO GLOBAL.

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª

(Área e âmbito)

O presente Contrato Colectivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, que na Região Autónoma da Madeira se dedicam seja ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, malas de viagem, correaria, seja a sua reparação, pintura e limpeza, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2ª

(Vigência e denúncia)

1) O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis e vigorará por um período de dois anos.

2) Porém, a tabela salarial vigorara por um período de doze meses.

3) A denúncia do clausulado só poderá ser feita decorridos vinte meses de vigência.

4) A denúncia da tabela só poderá ser feita decorridos dez meses de vigência.

CAPÍTULO II**ADMISSÃO E CARREIRAPROFISSIONAL**

Cláusula 3ª

(Designação e categoria profissional)

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

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

3) A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional constante deste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

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

Cláusula 4ª

(Admissão)

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

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

Cláusula 5ª

(Condições mínimas de admissão)

1) São condições mínimas de admissão a idade mínima de dezasseis anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de outras disposições contidas neste CCT e na lei.

2) O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de

orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

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

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional;

e) Haja autorização escrita dos seus representantes legais.

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

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

Cláusula 6ª

(Acesso)

1) A duração da permanência em qualquer das categorias profissionais previstas no Anexo I do presente CCT é a constante do quadro seguinte:

Categorias Profissionais	Tempo de Permanência
Aprendiz	2 Anos
Pré-Operário/a	3 Anos
Operário/a de 3ª	3 Anos
Operário/a de 2ª	4 Anos
Operário/a de 1ª	-
Trabalhadora de Reparação e Limpeza	-

2) A comprovação do tempo de aprendizagem ou de permanência em qualquer categoria profissional será feita por documento a emitir pela entidade empregadora, a solicitação do trabalhador.

3) Para os efeitos previstos no n.º 1 da presente cláusula, nomeadamente a promoção à categoria profissional imediata, é contado o tempo da permanência do trabalhador na respectiva categoria, à data da publicação do presente CCT.

Cláusula 7ª

(Período experimental)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8ª

(Mapas dos quadros de pessoal)

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

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

Cláusula 9ª

(Contratos a termo)

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

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 10ª

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

Cláusula 11ª

(Deveres do trabalhador)

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

- a) Cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o

empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

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

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

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

É vedado ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13^a

(Mobilidade Funcional)

1) O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

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

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

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

Cláusula 14^a

(Mobilidade geográfica)

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

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

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

4) No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à

indemnização prevista no n.º 1 do artigo 443.º do Código do Trabalho.

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

Cláusula 15ª

(Transferência temporária do trabalhador)

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

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

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

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

Cláusula 16

(Procedimento)

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

CAPÍTULO IV DISCIPLINA

Cláusula 17ª

(Sanções disciplinares)

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

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

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

Cláusula 18ª

(Limites às sanções disciplinares)

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

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

Cláusula 19ª

(Aplicação de sanções disciplinares)

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

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

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

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

Cláusula 20ª

(Sanções abusivas)

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

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

2) Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 21ª

(Consequências da aplicação de sanção abusiva)

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

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

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

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

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

Cláusula 22ª

(Registo das sanções disciplinares)

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

**CAPÍTULO V
PRESTAÇÃO DE TRABALHO**

Cláusula 23ª

(Horário de trabalho)

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

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

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

4) No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por

referência a períodos de doze meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5) O período normal de trabalho definido nos termos previstos no n.º 3 da presente cláusula não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

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

Cláusula 24ª

(Isenção do horário de trabalho)

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

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

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

Cláusula 25ª

(Condições de isenção do horário de trabalho)

1) Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

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

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

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

Cláusula 26^a**(Trabalho suplementar)**

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

2) O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

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

Cláusula 27^a**(Trabalho nocturno)**

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

Cláusula 28^a**(Trabalho a tempo parcial)**

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

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

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

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

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

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

sendo:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI**CONDIÇÕES PARTICULARES DE TRABALHO****SECÇÃO I****Maternidade e Paternidade**Cláusula 29^a**(Licença da maternidade)**

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30ª

(Licença por paternidade)

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

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

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

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

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

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 31ª

(Direito dos menores)

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

2) O empregador deve, de modo especial, avaliar os riscos relacionados com o trabalho antes de o menor começar a trabalhar e sempre que haja qualquer alteração

das condições de trabalho, incidindo nomeadamente sobre:

- a) Equipamentos e organização do local e do posto de trabalho;
- b) Natureza, grau e duração da exposição aos agentes físicos, biológicos e químicos;
- c) Escolha, adaptação e utilização de equipamentos de trabalho, incluindo agentes, máquinas e aparelhos e a respectiva utilização;
- d) Adaptação da organização do trabalho, dos processos de trabalho e da sua execução;
- e) Grau de conhecimento do menor no que se refere à execução do trabalho, aos riscos para a segurança e a saúde e às medidas de prevenção.

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

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

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

Cláusula 32ª

(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 33ª

(Trabalho no período nocturno)

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

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

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 34ª

(Trabalhador-estudante)

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

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

Cláusula 35^a**(Horário de trabalho)**

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

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

Cláusula 36^a**(Prestação de provas de avaliação)**

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

**CAPÍTULO VII
RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO**Cláusula 37^a**(Princípios gerais)**

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

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

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

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

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

Cláusula 38^a**(Pagamento das retribuições)**

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

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

Cláusula 39^a**(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito por cada dia de trabalho efectivamente prestado a um subsídio de refeição, no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos).

Cláusula 40^a**(Remuneração do trabalho nocturno)**

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

Cláusula 41^a**(Remuneração do trabalho suplementar)**

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

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição na segunda hora
- c) 100% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

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

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

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

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

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

Cláusula 42^a**(Descanso compensatório)**

1) A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

3) Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de

descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

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

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

Cláusula 43ª

(Subsídio de Natal)

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

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

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

Cláusula 44ª

(Retribuição do período de férias)

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

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

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

CAPÍTULO VIII

INTERRUPÇÃO DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 45ª

(Descanso Semanal e Feriados)

1) Para os trabalhadores abrangidos por este CCT o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo.

2) São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro.

3) Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

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

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

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 46ª

(Direito a Férias)

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

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

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

4) O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da Cláusula 48ª e do n.º 2 da Cláusula 62ª.

Cláusula 47ª

(Aquisição do direito a férias)

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

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

3) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de

gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até trinta de Junho do ano civil subsequente.

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

Cláusula 48^a

(Duração do período de férias)

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

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

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

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

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

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

Cláusula 49^a

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

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

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

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

Cláusula 50^a

(Encerramento da empresa ou estabelecimento)

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

a) Encerramento até trinta dias consecutivos entre 1 de Maio e 30 de Outubro;

b) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 51^a

(Marcação do período de férias)

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52^a

(Doença no período de férias)

1) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 51^a.

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

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

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

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

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

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

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

9) O disposto nesta cláusula deve ainda ser compaginado com a lei em vigor.

Cláusula 53ª

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

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

2) No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 47ª.

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

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

Cláusula 54ª

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho)

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

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

3) Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao

à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 55ª

(Definição de faltas)

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

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

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

Cláusula 56ª

(Tipos de faltas)

1) As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2) São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na legislação aplicável;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e na legislação aplicável;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos

públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3) São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 57^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral.

2) Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei em vigor.

Cláusula 58^a

(Comunicação da falta justificada)

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

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

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

Cláusula 59^a

(Prova da falta justificada)

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

2) A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 56^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

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

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

5) Em caso de desacordo entre os pareceres médicos

referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

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

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

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

Cláusula 60^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 56^a, quando superiores a trinta dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3) Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 56^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4) No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 56^a as faltas justificadas determinam a perda da retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 61^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

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

3) No caso de a apresentação do trabalhador, para início

ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 62^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1) As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2) Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 63^a

(Licença sem retribuição)

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

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

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

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos vinte e quatro meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido licença com uma antecedência mínima de noventa dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

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

CAPÍTULO IX CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

SECÇÃO I Disposições Gerais

Cláusula 64^a

(Cessação do contrato de trabalho)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

SECÇÃO II Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 65^a

(Justa causa de despedimento)

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

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

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

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

- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

SUBSECÇÃO I

Procedimento

Cláusula 66^a

(Nota de culpa)

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

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

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

4) A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 19^a.

Cláusula 67^a

(Instauração do procedimento)

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

Cláusula 68^a

(Resposta à nota de culpa)

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

Cláusula 69^a

(Instrução)

1) O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

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

3) Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3 da cláusula 66^a, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 70^a

(Decisão)

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

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

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

4) A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3 da cláusula 66^a, à associação sindical.

Cláusula 71^a

(Suspensão preventiva do trabalhador)

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

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

Cláusula 72ª

(Microempresas)

1) Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.os 2 e 3 da cláusula 66ª, na cláusula 68ª, nos n.os 1 e 3 da cláusula 69ª e na cláusula 70ª.

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

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

4) No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 66ª e seguintes.

SUBSECÇÃO II

Ilícitude do despedimento

Cláusula 73ª

(Suspensão do despedimento)

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

Cláusula 74ª

(Reintegração)

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

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

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

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

Cláusula 75ª

(Indemnização em substituição da reintegração)

1) Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a trinta dias de

retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada ano completo ou fracção de antiguidade.

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

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

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

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

SECÇÃO III**Cessação por iniciativa do trabalhador****SUBSECÇÃO I****Resolução**

Cláusula 76ª

(Regras gerais)

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

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

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

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

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

4) A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 65ª, com as necessárias adaptações.

Cláusula 77ª
(Procedimento)

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

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

Cláusula 78ª
(Indemnização devida ao trabalhador)

1) A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 76ª confere ao trabalhador o direito a uma indemnização, por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, correspondente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se ou quando as houver, por cada ano completo de antiguidade.

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

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

Cláusula 79ª
(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 81ª.

SUBSECÇÃO II
Denúncia

Cláusula 80ª
(Aviso prévio)

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

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

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

Cláusula 81ª

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

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

CAPÍTULO X
LIVRE EXERCÍCIO DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 82ª
(Princípio geral)

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

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

Cláusula 83ª
(Direito de reunião)

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

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

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

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

5) Para as reuniões previstas nesta cláusula, o empregador cederá as instalações convenientes, como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 84ª
(Tempo para o exercício das funções sindicais)

1) Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês.

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

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

4) O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de cessação ou substituição de funções.

Cláusula 85ª

(Comunicação à empresa)

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

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

Cláusula 86ª

(Quotização sindical)

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

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

CAPÍTULO XI DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Cláusula 87ª

(Refeitório)

1) Cada empresa procurará assegurar, sempre que lhe seja possível e tenha estruturas suficientes, a existência de um refeitório em condições de higiene e salubridade, onde os trabalhadores possam consumir as suas refeições.

2) Os utentes ficam obrigados a zelar pela conservação e higiene da instalação e do respectivo material.

Cláusula 88ª

(Comissão Paritária)

1) É criada uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a nomear nos trinta dias subsequentes à data da sua publicação.

2) As partes comunicarão reciprocamente, por escrito, os nomes dos seus representantes.

3) Poderão ser indicados pelas partes assessores técnicos, que tomarão parte nas reuniões sem direito a voto.

4) À comissão paritária compete interpretar o presente CCT e integrar as lacunas decorrentes da sua aplicação.

Cláusula 89ª

(Tipos de empresas)

1) Para efeitos do presente CCT considera-se:

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

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

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

Cláusula 90ª

(Direitos adquiridos)

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

Cláusula 91ª

(Casos omissos)

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

Cláusula 92ª

(Favorabilidade Global)

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

Cláusula 93ª

(Empresas e trabalhadores abrangidos)

O número de empresas e trabalhadores abrangidos são 2 e 150, respectivamente.

Cláusula 94ª

(Substituição de I.R.C.T. em vigor)

O presente CCT revoga o anteriormente em vigor, publicado no JORAM, II Série, n.º 30, Suplemento, de 27 de Setembro de 1979, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

Funchal, 19 de Setembro de 2005.

**Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal -
Câmara de Comércio e Indústria da Madeira:**

Jorge Wilbraham de Sousa - Mandatário

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

Ana Paula Rodrigues - Membro da Direcção

Graça Maria Sousa Freitas - Membro da Direcção

ANEXO I**DEFINIÇÃO DE CATEGORIAS E FUNÇÕES**

Operário: O trabalhador da indústria que, possuindo a formação adequada, presta serviço nas diferentes secções.

Pré-Operário: O trabalhador que, completada a sua aprendizagem, se prepara para ser operário.

Trabalhador de reparação e limpeza: O trabalhador que executa trabalhos indiferenciados na secção de costura do sector de concertos.

Aprendiz: O trabalhador que faz a sua preparação profissional.

ANEXO II**TABELASALARIAL**

Categorias Profissionais	Salários
Operário de 1ª	387,12 €
Operário de 2ª	386,59€
Operário de 3ª	386,04 €
Pré-Operário	384,01 €
Aprendiz do 2º Ano	275,27 €
Aprendiz do 1º Ano	274,72 €

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Abril de 2005.

Depositado em 6 de Outubro de 2005, a flªs 22 verso do livro n.º 2, com o n.º 23/2005, nos termos do art.º 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.