

Convenções coletivas de Trabalho:**Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor da Indústria de Bordados e Tapeçarias da Madeira - Texto consolidado.**Cláusula 1.^a**Área e Âmbito**

O presente contrato coletivo de trabalho, celebrado entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira, obriga, por um lado, as empresas naquela Associação inscritas e que exerçam ou venham a exercer as indústrias de Bordados e Tapeçarias da Madeira, na Região Autónoma da Madeira, e, por outro lado, os profissionais ao serviço das mesmas, representados pelo referido Sindicato.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1 - O presente contrato entra em vigor nos termos legais e é válido por um período de um ano, enquanto não for denunciado por uma das partes contratantes.

2 - A parte que denunciar o contrato ou pedir a sua revisão, deverá, conjuntamente ou não com o pedido, remeter o novo projeto de contrato.

3 - A parte que receber a proposta tem um período de trinta dias para responder, aceitando ou contrapondo.

4 - Se no fim do prazo não tiver havido resposta, considerar-se-á aceite a proposta apresentada pela parte que tomou a iniciativa da revisão ou alteração.

5 - Se tiver havido contraproposta, iniciar-se-ão negociações no prazo de oito dias após a receção da mesma.

6 - No processo de revisão previsto nesta cláusula as fases de negociação direta, conciliação e mediação não poderão prolongar-se por mais de quatro meses a contar do início do prazo para apresentação da proposta.

7 - Durante a vigência do contrato podem ser introduzidas alterações, em qualquer altura, por livre acordo das partes.

8 - A tabela salarial constante do presente contrato produz efeitos retroativos desde 01 de janeiro de 2011.

9 - Nas futuras revisões do presente contrato é estabelecida a regra de que o aumento do valor do subsídio de alimentação será idêntico ao valor percentual que for conseguido para a tabela salarial.

Cláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1 - Só podem ser admitidos ao serviço das empresas, trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 - O ato da admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em triplicado, sendo um exemplar para a empresa, outro para o trabalhador e outro a enviar pela entidade patronal ao Sindicato respetivo no prazo de um mês, donde conste:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Classe ou escalão.

Cláusula 4.^a**Período experimental**

1 - Existirá um período de experiência de quinze dias para os trabalhadores que não tenham carteira profissional.

2 - Para os demais trabalhadores a admissão será imediatamente efetiva, se apresentarem o cartão profissional.

3 - Durante o período experimental tanto o trabalhador como a entidade patronal poderão pôr termo ao contrato, sem direito a compensação ou indemnização por qualquer das partes.

Se o trabalhador for despedido durante o período de experiência terá direito a receber o mês inteiro, e um aviso prévio de sete dias, devendo o Sindicato ser informado por escrito.

4 - A entidade patronal renuncia ao período de experiência sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa onde anteriormente prestava serviço.

5 - No caso de admissão do profissional se tornar efetiva o tempo de serviço contar-se-á desde a data da sua admissão à experiência.

Cláusula 5.^a**Condições especiais de admissão**

1 - A entidade patronal que readmitir ao seu serviço um empregado cujo contrato tenha sido rescindido por mútuo acordo das partes, por caducidade ou denuncia pelo trabalhador, nos cinco anos anteriores a essa readmissão, fica obrigada a conceder ao trabalhador todas as regalias que e este possuía até ao momento da rescisão, assim como a contar no tempo de antiguidade ou período anterior à rescisão. O limite de cinco anos não se aplica caso a rescisão tenha sido por iniciativa da entidade patronal.

2 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra voluntariamente ou não, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de firmas, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a**Contratos a prazo certo ou incerto e trabalho em regime eventual**

1 - Poderão ser celebrados contratos a prazo, salvo nas categorias de praticante, aprendiz estagiário e nos seguintes casos:

- a) Substituição do titular por doença ou acidente de trabalho;
- b) Substituição do titular por gravidez durante o período de ausência consentido por este contrato.

2 - O pessoal admitido nas condições das alíneas a) e b) do n.º 1 desta cláusula poderá despedir-se ou ser despedido, mediante aviso prévio de oito dias.

3 - Quando, nos casos das alíneas a) e b) do n.º 1, o trabalhador substituído regressa ao serviço, o substituto passará a pertencer ao quadro da empresa, com efeitos a partir da data da sua admissão.

Cláusula 7.^a**Registo de desempregados**

O Sindicato outorgante obriga-se a organizar e manter sempre em dia um registo de desempregados, com todos os elementos úteis, designadamente os nomes das firmas onde trabalharam, motivo de despedimento, retribuições que recebiam e datas de rescisão dos respetivos contratos, que facultará na sua sede a todas as empresas por esta forma pretendam fazer o recrutamento de profissionais para os seus estabelecimentos.

Cláusula 8.^a**Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções que exerçam, nomeadamente numa das categorias seguidamente definidas:

SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS**1 - Gerência:**

Gerente - O/a profissional para o efeito nomeado/a pela empresa, que superintende em todos os serviços.

Sub-gerente - O/a profissional com poderes para substituir o/a gerente nas suas faltas e impedimentos.

2 - Serviços de escritório:

a) Chefe de Secção - O/a profissional que, cumulativamente com a sua atividade específica, tem à sua responsabilidade os serviços de secção;

b) Técnico/a de contas ou contabilista - O/a profissional, que nos casos em que a lei expressamente o exija, for designado/a pela entidade patronal, perante a direção-geral das contribuições e impostos, como responsável pela direção da contabilidade da empresa e pela elaboração do balanço e do relatório técnico;

c) Guarda-livros - O/a profissional que, nas empresas onde exista técnico/a de contas, o/a substitui e coadjuva, ou que, não havendo técnico/a de contas, superintende em todos os serviços de contabilidade e é responsável pela sua boa ordem e arrumação;

d) Operador/a de computador - É o profissional que predominantemente executa serviços na empresa mediante o uso do computador, com exceção da programação;

e) Correspondente em língua estrangeira - O/a profissional cuja função consiste em redigir e dactilografar em um ou mais idiomas estrangeiros;

f) Escriturário - O/a profissional que no escritório executa serviços gerais ou auxilia o/a guarda-livros;

g) Estagiário - O/a profissional que, pelas suas habilitações literárias ou profissionais, se prepara para ascender a qualquer categoria profissional das alíneas anteriores;

SERVIÇOS INDUSTRIAIS - INDÚSTRIA DE BORDADOS

1 - Trabalhos técnicos:

a) Desenhador/a criador/a de originais - O/a profissional que tem a seu cargo exclusivo ou predominantemente a criação de originais;

b) Desenhador/a Geral - O/a profissional que se ocupa predominantemente da cópia do desenho e acidentalmente cria originais;

c) Picotador/a, contador/a e copiator/a - O/a profissional que se ocupa da perfuração, contagem e cópia dos desenhos;

d) Modelista - O/a profissional que predominantemente cria e executa moldes de peças de vestuário, procedendo ainda ao corte dos tecidos, bem como à confecção dos moldes.

2 - Trabalho de fabrico:

e) Chefe de Secção - O/a profissional que cumulativamente com a sua atividade específica, tem à sua responsabilidade uma secção de serviços;

f) Fiel de materiais - O/a profissional que tem à sua inteira responsabilidade o stock de matérias-primas;

g) Empregado/a geral - O/a profissional que executa serviços não especificados nas diversas secções de fabrico, nomeadamente nas secções de recebedoria e exportação;

h) Empregado/a de campo - O/a profissional que normalmente promove na sede de várias agências a distribuição de tecidos para bordar e realizar o pagamento da mão-de-obra, além do que, orienta e fiscaliza a ação do próprio agente;

i) Praticante dos serviços industriais - O/a profissional admitido à prática para acesso a funções de serviços industriais;

j) Chefe de pessoal feminino - O/a profissional que superintende em todo o pessoal feminino;

k) Encarregado/a de Secção - O/a profissional que superintende no pessoal feminino de uma secção;

l) Costureiro/a especializado/a - O/a trabalhador/a que tem reconhecida competência para desempenhar as funções de costureiro/a;

m) Costureiro/a - O/a profissional que predominantemente executa trabalhos de costura;

n) Estampadeiro/a Adaptador/a - O/a profissional que para além das funções de estampar tecidos adapta os desenhos nos mesmos;

o) Estampadeiro/a - O/a profissional que predominantemente executa a estampagem dos tecidos;

p) Verificadeira/or - A/o profissional que verifica a qualidade da mão-de-obra externa (bordado e costura) por ocasião do seu recebimento e que na secção de exportação verifica o acabamento final;

q) Recortadeira/o e Consertadeira/o - As/os profissionais que depois dos produtos engomados, realizam as operações de acabamento indispensáveis ao ato da comercialização;

r) Dobradeira/or - A/o profissional que dobra os trabalhos depois de manufacturados;

s) Engomadeira/or - A/o profissional que predominantemente engoma ou passa a ferro a produção da mão-de-obra;

t) Lavadeira/or - A/o profissional que predominantemente executa a lavagem dos tecidos;

u) Cerzideira/or - A/o profissional que predominantemente cerze o tecido;

v) Aprendiz - A/o principiante que pratica para acesso a uma das categorias especificadas para pessoal feminino;

3 - Servente - O/a trabalhador indiferenciado que executa serviços de limpeza e outros, internos ou externos para os quais não seja necessária qualquer especialização.

INDÚSTRIA DE TAPEÇARIAS

1 - Trabalhos técnicos:

a) Técnico/a criador/a de tapeçarias - O/a Profissional que idealiza e orienta todos os originais e seus derivados;

b) Contador/a - O/a profissional que se ocupa da contagem dos modelos originais.

2 - Trabalhos de fabrico:

c) Encarregada/o de Secção - A/o profissional que coordena, dirige e orienta uma secção feminina;

d) Matizadora/or - A/o profissional que recebendo a orientação do técnico criador executa o primeiro modelo;

e) Bordadeira/or Geral de 1.^a - A/o profissional que faz pele, pontos miniatura e acabamentos especiais;

f) Bordadeira/or Geral de 2.^a - A/o profissional que executa os trabalhos gerais de preenchimento e acabamentos.

1 - Trabalhos técnicos:

& Único - As empresas terão sempre, pelo menos, uma/um Bordadeira/or Geral de 1.^a. Quando houver trabalho que justifique mais que uma/um Bordadeira/or Geral de 1.^a a classificação será resolvida em conjunto pela entidade patronal e pela Comissão de Empresa;

g) Preparadeira/or - A/o profissional que prepara os materiais correspondentes aos modelos para bordar;

h) Passadeira/or - A/o profissional apta a passar a ferro as tapeçarias;

i) Aprendiz de Tapeçaria - A/o principiante que pratica para acesso a um das categorias especificadas para o pessoal feminino.

2 - É vedado às entidades patronais atribuir ao seu pessoal classificações profissionais diferentes das previstas neste contrato.

Cláusula 9.^a

Aprendizagem e estágio

A duração máxima de aprendizagem e estágio é a seguinte:

a) Serviços de escritório.

Completados que sejam dois anos de categoria, os/as estagiários/as serão obrigatoriamente promovidos/as a terceiros - escriturários/as.

b) Trabalho de fabrico

1 - 6 meses de aprendizagem para as funções das categorias previstas para o setor operário, findo o qual as/os aprendizes deverão ser promovidos/as a operários/as especializados/as.

c) Trabalhos Técnicos.

Findos dois anos, as/os praticantes deverão ser promovidas/os a categorias respetiva de picotador/a, contador/a e copiador/a de 2.^a. A duração da aprendizagem dos/as desenhadores/as é de dois anos, findos os quais serão promovidos/as a desenhadores/as gerais.

Cláusula 10.^a

Quadros de acesso - Competência para classificação profissional e formação de quadros.

A classificação do pessoal e a formação dos quadros são da competência das entidades patronais, uma vez observadas as disposições deste contrato coletivo.

Cláusula 11.^a

Classificação dos Escriturários, Operadores de Computador, Picotadores, Contadores, Copiadores, Empregados Gerais e de Campo

1 - Os escriturários serão classificados em 3 classes, cuja distribuição será feita de acordo com o quadro de proporções constante do Anexo I, que faz parte integrante do presente contrato.

2 - Serão classificados com duas classes os Picotadores, Copiadores, Empregados Gerais e Empregados de Campo, fazendo-se a sua distribuição de acordo com o quadro de proporções constantes do Anexo II, que faz parte integrante do presente contrato.

3 - Os trabalhadores das profissões referidas nos números 1 e 2 passam imediatamente à classe seguinte, quando completarem três anos de serviço na classe imediatamente inferior, independentemente do cumprimento dos quadros de densidade.

4 - Serão classificados com duas classes os operadores/as de computador, fazendo-se a sua distribuição de acordo com o quadro de proporções constantes do Anexo I, que faz parte integrante do presente contrato.

Cláusula 12.^a

Percentagem de praticantes, aprendizes e aspirantes

1 - O número de praticantes dos serviços industriais não pode ser superior a 30% do número total de trabalhadores que desempenham as funções para as quais aqueles estão praticando.

2 - O número legal de estagiários e praticantes não pode exceder 30% do número de escriturários.

3 - O número de aprendizes não pode exceder 30% do total de operários especializados.

4 - Quando a percentagem aplicada não der resultado inteiro, o número será arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 13.^a

Mapas do pessoal

As entidades patronais elaborarão, anualmente, um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, nos termos estabelecidos na legislação aplicável.

CAPITULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

É dever da entidade patronal e de todos aqueles que tenham subordinados ao seu serviço:

- Garantir a todos os trabalhadores o exercício das suas liberdades fundamentais, nomeadamente a liberdade de expressão e pensamento sob qualquer forma, tendo sempre em conta o disposto na cláusula 15.^a;
- Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais e aos sindicatos, os elementos relativos ao cumprimento das normas aplicáveis ao contrato de trabalho;
- Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
- Passar o certificado de trabalho mencionado na cláusula 62.^a sempre que o trabalhador o solicitar;
- Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- g) Tratar com correção os trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, quando tiver de lhes fazer qualquer admoestação, procedendo de modo a não ferir a sua dignidade;
- h) Pagar ao trabalhador a retribuição e indemnização devidas segundo as regras legais e convencionais aplicadas;
- i) Acompanhar com especial interesse os que efetuam o seu estágio ou aprendizagem;
- j) Afixar nos locais de trabalho a regulamentação convencional ou legal de trabalho para o seu setor, assim como os regulamentos internos, normas de segurança, regalias sociais e outras;
- k) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, exceto nos termos e nas condições previstas na cláusula 19.^a

Cláusula 15.^a

Deveres dos profissionais

O trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhe forem cometidas, dentro do contrato coletivo de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e) Observar as medidas de prevenção relativas a acidentes e à higiene no trabalho, constantes das leis e regulamentos aplicáveis, com vista a garantir a segurança e proteção dos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores/as

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador/a para que atue em sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou de outras/os trabalhadores/as;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho, desde que essa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador/a;
- d) Baixar a categoria do trabalhador/a salvo no disposto na cláusula 22.^a;
- e) Obrigar, direta ou indiretamente, o trabalhador/a a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos, ou outros estabelecimentos de prestação de bens ou serviços dos trabalhadores/as;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador/a mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 17.^a

Casos de fusão, união ou concentração de empresas e transferência temporária

1 - Nos casos de fusão, união ou concentração de empresas que se dediquem às atividades previstas neste contrato, os profissionais das firmas fusionadas, unidas ou concentradas manter-se-ão ao serviço da nova entidade constituída, em resultado daquele procedimento, com todos os direitos, privilégios e garantias, como continuassem na firma para quem trabalhavam normalmente, contando-se para todos os efeitos o tempo de serviço prestado a esta, salvo os casos de despedimento, em, relação aos quais as empresas terão de observar as disposições pertinentes da lei e deste contrato.

2 - Os mesmos direitos e garantias conservam os trabalhadores que, por acordo das entidades patronais interessada e deles próprios prestam temporariamente serviço em empresa diferente daquela para quem habitualmente trabalham.

Cláusula 18.^a

Transferência de estabelecimento

1 - A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde o trabalhador exerça a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato tiver deixado de vigorar nos termos legais ou, se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores/as continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento.

2 - Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias sociais.

3 - O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem os trabalhadores/as cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 - Para efeito do disposto no número anterior, deverá o adquirente, até quinze dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores/as de que devem reclamar os seus direitos.

5 - O disposto na presente cláusula, é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cláusula 19.^a

Criação de novas categorias

1 - No caso de reconversão da atividade industrial, e a pedido da entidade patronal dos trabalhadores/as e dos organismos competentes, poderão ser criadas novas categorias profissionais quando a nova situação o exija.

2 - Decidida a criação de novas categorias, haverá lugar à respetiva homologação.

3 - Sem prejuízo no preceituado no n.º 1 desta cláusula e no n.º 3 da cláusula 5.ª, poderá a entidade patronal admitir nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho das funções próprias da nova categoria.

4 - As novas categorias, tal qual venham a ser definidas, e uma vez homologadas, consideram-se como parte integrante do presente acordo.

Cláusula 20.ª

Substituições temporárias

1 - O trabalhador/a deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 - A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, e depois de obtido o acordo do delegado sindical ou da comissão sindical, encarregar temporariamente o trabalhador/a de serviço não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador/a.

3 - Quando os serviços temporariamente desempenhados envolvam acumulação de funções, ultrapassem trinta dias e lhes corresponda tratamento mais favorável, o trabalhador/a terá direito a esse tratamento.

4 - Uma vez cessado o impedimento, e não se verificando o regresso do trabalhador/a substituído ou substituto conserva o direito ao lugar e adquire a categoria daquele.

Cláusula 21.ª

Transferência do local de trabalho permanente

1 - A entidade patronal só pode transferir o trabalhador/a para outro local de trabalho avisando com oito dias de antecedência e desde que essa transferência não cause prejuízo sério ao trabalhador/a ou resulte de mudança total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 - No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador/a, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada no n.º 3 da cláusula 62.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador/a.

3 - A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador/a, diretamente impostas pela transferência.

4 - A entidade patronal pode dentro da própria empresa deslocar temporariamente os/as trabalhadores/as de uma secção para outra, consoante as exigências do serviço e a vontade dos trabalhadores/as.

Cláusula 22.ª

Mudança de categoria

O trabalhador/a só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado/a ou a que foi promovido/a

quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador/a seja por este aceite e obtido o parecer favorável do Sindicato, autorizada pela Secretaria Regional do Trabalho, bem como quando o trabalhador/a retome a categoria para que foi contratada/o após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontre suspenso.

Cláusula 23.ª

Prestação de trabalho

1 - O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais para os trabalhadores dos serviços administrativos e de quarenta e uma horas para os restantes trabalhadores, divididos por cinco dias úteis de trabalho.

2 - O período normal de trabalho diário será regulado do modo seguinte:

Início às 9 horas

Intervalo para almoço das 13 às 14 horas

Termo Segunda a Sexta-feira às 18 horas

3 - O período normal de trabalho será interrompido obrigatoriamente por dois períodos de dez minutos, de manhã e à tarde, respetivamente às 11 horas e às 16 horas e trinta minutos.

4 - A entrada do pessoal será regulada do modo seguinte:

a) Primeiro sinal: dado cinco minutos antes da hora fixada para o início do trabalho;

b) Segundo sinal: dado à hora precisa do início do trabalho, devendo todo o pessoal principiá-lo nesse momento, embora com o benefício de cinco minutos de tolerância. O pessoal retardário poderá excecionalmente, entrar ao serviço meia hora depois de cada período de laboração com desconto na remuneração da importância correspondente.

5 - Para além do dia de descanso semanal imposto por lei, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso por semana.

Cláusula 24.ª

Horário de Trabalho dos serventes

Os serventes observarão o período normal de trabalho estabelecido para pessoal dos serviços industriais, podendo porém o respetivo horário ser organizado de forma a que a sua atividade comece antes ou termine depois dos limites fixados na Cláusula anterior para aqueles serviços, por um espaço que, no conjunto, não exceda uma hora.

Cláusula 25.ª

Isenção de Horário de Trabalho

1 - A isenção do horário de trabalho só poderá ser concedida com prévio acordo escrito do trabalhador/a e parecer favorável da Secretaria Regional do Trabalho, devendo a entidade patronal comunicar o facto ao Sindicato.

2 - A isenção do horário de trabalho não implica a redução ou emolamento do horário normal de trabalho estabelecido neste contrato.

3 - Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 26.^a

Garantia de trabalho

A entidade patronal obriga-se a garantir a totalidade dos dias de trabalho mensal.

Cláusula 27.^a

Deslocações para fora da ilha, para o Continente e para o Estrangeiro

1 - O trabalhador/a que ao serviço da empresa se desloque para fora da ilha ou para o estrangeiro tem direito, além da sua retribuição salarial, ao:

- Pagamento de todas as despesas diretamente impostas pela deslocação;
- Um seguro de vida, nunca inferior a 3 milhões de euros, enquanto estiver deslocado/a, a favor de quem o trabalhador/a designar.

2 - Ao trabalhador que seja vítima de acidente de trabalho ou doença durante a sua deslocação ser-lhe-á assegurado o valor da retribuição que lhe fora devida até regressar.

3 - Em caso de doença, a entidade patronal assegurará ao trabalhador/a deslocações e assistência médica incluindo a prestada na clínica ou em estabelecimento hospitalar.

Cláusula 28.^a

Trabalho extraordinário

1 - Considera-se extraordinário o trabalho prestado antes ou depois dos períodos normais de trabalho.

2 - As horas extraordinárias só serão feitas com acordo dos trabalhadores/as.

3 - A prestação de trabalho extraordinário quando exceder dez horas em cada mês de calendário ou cento e vinte horas em cada ano civil carece de autorização escrita e fundamentada do Sindicato.

4 - A prestação de trabalho extraordinário não pode exceder duas horas diárias.

5 - O trabalho extraordinário será sempre registado em livro próprio, imediatamente antes do seu início e depois do seu termo.

Cláusula 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

A primeira hora de trabalho extraordinário será remunerada com um aumento correspondente a 50% da retribuição normal e as subsequentes com aumento correspondente a 100% da mesma retribuição.

Cláusula 30.^a

Trabalho extraordinário e noturno

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho efetuado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 - A remuneração do trabalho extraordinário noturno será superior à fixada para o trabalho extraordinário prestado durante o dia em:

- 50% se prestado entre as 20 e as 24 horas;
- 75% prestado entre as 0 e as 7 horas.

Cláusula 31.^a

Noção de retribuição

1 - Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador/a tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador/a.

3 - O valor da remuneração horária de trabalho, traduz-se na fórmula $\frac{X \times 12}{52 \times N}$,

sendo «X» o valor da remuneração mensal e o «N» o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho mensal.

Cláusula 32.^a

Lugar e modo de pagamento

1 - A retribuição deve ser satisfeita mensalmente no próprio lugar da prestação do trabalho até ao último dia útil de cada mês.

2 - Tendo sido estipulado lugar diverso, o tempo que o trabalhador/a gastar para receber a retribuição considera-se para todos os efeitos como de serviço, devendo ser pagas as despesas inerentes à deslocação, salvo se a estipulação for expressamente feita no interesse do trabalhador/a.

3 - Com o acordo do trabalhador/a, a entidade patronal, poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador/a.

4 - No caso previsto no número anterior, deverá ser considerado como serviço o tempo despendido pelo trabalhador/a para efetuar as operações necessárias ao levantamento do dinheiro correspondente.

5 - No ato do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve, entregar ao trabalhador/a documento donde conste o nome completo deste, a sua categoria profissional, número de inscrição na instituição da previdência e no Sindicato respetivo período a que a retribuição corresponde, o seu valor líquido, discriminação das importâncias referentes ao trabalho extraordinário, trabalho em período de descanso semanal ou em dia feriado, diuturnidades, quando a tal houver lugar e todos os descontos e deduções devidamente especificadas,

incluindo as faltas dadas não justificadas, bem como o montante líquido a receber.

6 - O pagamento deve efetuar-se durante o período de trabalho diário, sendo considerado como trabalho extraordinário o tempo que o trabalhador/a tenha de aguardar para além daquele.

Cláusula 33.^a

Compensações e descontos

1 - A entidade patronal não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador/a, nem efetuar quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição salvo nos casos expressamente previstos pela lei.

2 - É autorizada a dedução das importâncias respeitantes a:

- a) Descontos a favor do Estado, da previdência e de outras entidades, nos termos fixados pela lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando do auto tenha sido notificada a entidade patronal;
- b) Indemnizações devidas pelo trabalhador/a à entidade patronal, quando se acharem liquidadas, em decisão judicial transitada em julgado ou em auto de conciliação;
- c) Amortizações e juros de empréstimos concedidos pela entidade patronal aos trabalhadores/as, pela construção, beneficiação ou aquisição de casas a estes destinados;
- d) Preço das refeições servidas no local de trabalho, de fornecimentos de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando expressamente solicitadas pelo trabalhador/a, bem como outras despesas efetuadas pela entidade patronal, por conta do trabalhador/a e consentidas por este;
- e) Abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3 - Os descontos que se referem às alíneas b), d) e e) do número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 34.^a

(Diuturnidades)

1 - A retribuição dos trabalhadores dos serviços industriais será acrescida de uma diuturnidade de 10%, 20%, 30%, conforme tenham 10, 20 ou 25 anos de serviço com permanência na mesma categoria.

2 - A contagem do tempo, para efeitos do número anterior, faz-se a partir da data da atribuição da última diuturnidade, relativamente a cada trabalhador/a, com permanência na mesma categoria.

3 - A retribuição dos trabalhadores/as dos serviços administrativos será acrescida de uma diuturnidade de 6% por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

4 - Considera-se diuturnidade qualquer aumento de remuneração voluntariamente concedida pela entidade patronal do valor igual ou superior à diuturnidade a que o trabalhador/a teria direito por força desta cláusula, desde que efetuado nos seis meses anteriores à data em que a mesma se venceria.

Cláusula 35.^a

Deslocações para fora da localidade do lugar de trabalho

1 - Aos empregados/as de campo o desempenho das suas funções externas, serão pagas pela entidade patronal, as respetivas despesas de alimentação, deslocações e alojamento.

2 - Igual tratamento deve ser dispensado a qualquer outro profissional que eventualmente haja deslocar-se em serviço e realize, por esse facto, despesas de natureza apontada no número anterior.

3 - Aos trabalhadores/as que se desloquem em serviço de campo é assegurada, independentemente do pagamento das despesas inerentes nos termos do n.º 1 desta cláusula, uma remuneração suplementar de 20% da retribuição normal, que corresponde ao período de tempo utilizado no desempenho das suas funções durante as deslocações.

4 - Todo o tempo gasto nas deslocações, quando exceda o horário normal de trabalho, será pago como extraordinário.

Cláusula 36.^a

Abono para falhas

1 - O/a trabalhador/a que cumulativamente com as funções próprias da sua categoria desempenhe também as funções de caixa, terá direito a um abono para falhas no montante mensal de 33€ (trinta e três euros).

2 - Aos profissionais que eventualmente substituam os referidos/as no número anterior caber-lhe-á o aludido abono, mas proporcional ao tempo da substituição.

Cláusula 36.^a - A

Subsídio de refeição

1 - A entidade patronal pagará a cada trabalhador/a, um subsídio de refeição no montante de 1,40€ (um euro e quarenta cêntimos) por cada dia útil de trabalho, a atribuir em títulos de refeição.

2 - O trabalhador/a que falte mais de 4 horas num dia, injustificadamente, perderá o direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 37.^a

Profissionais em regime livre

1 - Nenhum profissional pode ser ocupado pelas empresas em regime livre, salvo tratando-se de técnico/a de contas, guarda-livros e desenhadores/as.

2 - Para o efeito do número anterior, considera-se em regime livre todo o trabalho prestado na base de uma hora por dia ou de um dia por semana.

3 - Os desenhadores/as que façam parte do quadro de uma empresa, em regime de tempo completo, não poderão executar trabalhos para outra empresa.

Cláusula 38.^a

Ordenados Mínimos Mensais

1 - Os ordenados mínimos mensais devidos aos trabalhadores/as abrangidos por este contrato são os constantes da tabela anexa.

2 - Quando da aplicação da nova tabela de vencimentos, os trabalhadores/as não tenham beneficiado de aumento ou tenham beneficiado de acréscimo inferior à percentagem global média do aumento, serão os seus salários acrescidos de uma quantia correspondente a 50% da percentagem do aumento verificado na tabela salarial.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1 - Os trabalhadores/as terão direito a receber um mês de retribuição por altura do Natal. O qual deverá ser pago até ao dia 15 de dezembro.

2 - Os trabalhadores que ainda não tenham um ano de serviço até 31 de dezembro, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

Os trabalhadores contratados a prazo têm igualmente direito a receber na altura do Natal, e quando da rescisão do contrato um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

3 - Os montantes correspondentes ao subsídio de Natal, são devidos mesmo nos casos em que os trabalhadores se encontrem ausentes do serviço por parto, doença ou acidente.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados

1 - Considera-se dia de descanso semanal o domingo e de descanso complementar o sábado.

2 - São feriados obrigatórios os seguintes: 1 de janeiro, Terça-feira de Carnaval, Sexta-feira Santa, Corpo de Deus, 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, 1 de julho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 24, 25 e 26 de dezembro.

3 - O trabalhador/a tem direito à retribuição correspondente a todos os dias designados no número anterior, sem que a entidade patronal os possa compensar com o trabalho extraordinário.

Cláusula 41.^a

Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados obrigatórios

1 - Trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar e feriados será pago pelo dobro da remuneração normal.

2 - O trabalhador/a que haja trabalhado no dia de descanso semanal tem direito a um dia complementar de descanso num dos três dias seguintes.

3 - Para efeito da respetiva remuneração, qualquer fração de tempo em que seja prestado trabalho no dia de descanso semanal ou de feriado obrigatório é havido como dia completo.

Cláusula 42.^a

Férias e a sua duração

1 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador/a dê o seu consentimento.

2 - O trabalhador/a tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

3 - 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 no número seguinte.

4 - Quando o início do exercício das funções por força do contrato de trabalho ocorra no primeiro semestre do ano civil, o trabalhador/a terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de dez dias consecutivos.

5 - O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

a) As férias iniciam-se obrigatoriamente num dia útil de trabalho, contando-se a partir daí o tempo a que o trabalhador/a tem direito.

6 - Os trabalhadores/as contratados/as a termo inferiores a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

7 - O gozo de férias interrompe-se no período de doença ou acidente devidamente comprovados e, logo que finde o impedimento, o trabalhador/a gozará os dias que faltar.

8 - A entidade patronal e o trabalhador/a podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador/a tem direito.

9 - O trabalhador/a poderá acumular as férias de um ano com as do ano seguinte, desde que as pretenda gozar fora da ilha em que trabalham.

10 - A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos a título dos números anteriores, pagará ao trabalhador/a, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

11 - A duração do período de férias é aumentado no caso do trabalhador/a não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias até ao máximo 1 falta ou dois meios dias.
b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias.
c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

12 - Para efeitos do número anterior são faltas justificadas as definidas no artigo 225.º, n.º 2, do Código do Trabalho.

Cláusula 43.^a

Escolha da época de férias

1 - A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador/a e a entidade patronal.

2 - Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo contudo, dar conhecimento, com uma antecedência não inferior a 30 dias ao trabalhador/a.

3 - Os trabalhadores/as do mesmo agregado familiar terão direito a gozar as suas férias simultaneamente, se assim o quiserem.

4 - O trabalhador/a pode alterar as suas férias por motivos sindicais ou casos de força maior.

5 - Aos trabalhadores/as, chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação. Se tal não for possível a entidade patronal pagar-lhes-á a retribuição correspondente às férias que usufruíam bem como o subsídio a que se refere a cláusula seguinte.

6 - Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao profissional a retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio salvo se o trabalhador/a já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

7 - A época de férias, uma vez fixada por qualquer dos modos previstos nesta cláusula, pode ser alterada mediante acordo entre o trabalhador/a e a entidade patronal.

8 - A entidade patronal deve organizar, até quinze de abril de cada ano, um a mapa de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia ao Sindicato.

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição do trabalhador/a durante o período de férias não pode ser inferior à que receberia se estivesse efetivamente ao serviço e deverá ser paga antes do início daquelas.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1 - O trabalhador/a tem direito a um subsídio igual à retribuição do período de férias que lhe compete.

2 - Tal subsídio deverá ser pago até oito dias antes do início das férias, a não ser casos de impossibilidade comprovada, mas, sê-lo-á sempre antes de iniciadas aquelas.

Cláusula 46.^a

Licenças sem retribuição

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

2 - O período de licença sem retribuição autorizada pela entidade patronal conta-se para o efeito de antiguidade.

3 - Durante o período de licença cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho e a entidade patronal poderá

contratar um substituto para o trabalhador/a ausente, nos termos da lei.

Cláusula 47.^a

Faltas. Definição

1 - Falta, é a ausência do trabalhador/a durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

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

Cláusula 48.^a

Tipo de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- As motivadas por falecimento do Cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
- As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores/as;
- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador/a, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 49.^a

Faltas por motivo de falecimento de Parentes ou Afins

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

- Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ou no 1.º grau da linha reta.
- Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 3.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento dos tios ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores/as.

Cláusula 49.^a - A

Licença de Paternidade

Por ocasião do nascimento do/a filho/a, o pai tem direito a gozar cinco dias de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados, nos 3 meses seguintes ao parto.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com antecedência mínima de cinco dias.

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

3 - O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 - As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador/a, salvo o disposto no número seguinte:

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

- Dadas nos casos previstos na alínea c) no n.º 2 da cláusula 48.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores/as;
- Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador/a tenha direito a subsídio de previdência respetivo;
- Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador/a tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 - Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 48.^a, se o impedimento do trabalhador/a se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - Enquanto os trabalhadores/as estiverem temporariamente impossibilitados de comparecerem por motivo de doença ou acidente de trabalho, e quando haja lugar a subsídio por doença, a receber da caixa de previdência, a entidade patronal apenas pagará ao trabalhador/a o complemento necessário para perfazer a retribuição.

5 - Os trabalhadores/as têm direito, solicitando por escrito, a faltar dois dias por mês que, embora sem direito a remuneração, contam, para todos os demais efeitos, como faltas justificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

3 - Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador/a que:

- Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 - As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador/a, salvo o disposto no número seguinte.

2 - Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador/a expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite e um terço do período de férias a que o trabalhador/a tiver direito.

Cláusula 54.^a

Quando houver que proceder à determinação do valor do dia de trabalho esse valor será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{sendo} \quad \begin{array}{l} RM = \text{Remuneração mensal} \\ RD = \text{Remuneração diária} \end{array}$$

Cláusula 55.^a

Suspensão de prestação de trabalho

1 - Sem prejuízo do disposto na lei neste contrato quando o trabalhador/a estiver temporariamente impedido de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar para além de um mês, cessam os direitos e deveres de ambas as partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2 - O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos da antiguidade, conservando o trabalhador/a o direito ao lugar.

3 - O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo de observância das disposições legais e convencionais sobre a continuação do contrato de trabalho.

4 - Terminando o impedimento, o trabalhador/a deve, dentro de trinta dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço sobre de se considerar que abandonou o lugar.

5 - Desde a data da apresentação do trabalhador/a, é-lhe devida a retribuição por inteiro, assim como todos os demais direitos, mesmo que por qualquer motivo imputável à entidade patronal não retome imediatamente a prestação de trabalho.

CAPÍTULO V

Cláusula 56.^a

Cessão do contrato de trabalho Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Despedimento coletivo.

Cláusula 57.^a

Cessação por mútuo acordo

É lícito cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho quer este tenha prazo ou não.

A cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes.

Cláusula 58.^a

Caducidade do contrato

O contrato de trabalho caduca:

- a) Expirando o prazo por que foi celebrado;
- b) Alcançando-se o fim ou concluída a tarefa para que foi contratado;
- c) Pela reforma, invalidez ou velhice do trabalhador/a;
- d) Verificando-se, a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador/a prestar o seu trabalho e a empresa o receber.

Cláusula 59.^a

Cessação do contrato por despedimento promovido pela entidade patronal

Verificando-se justa causa, o trabalhador/a pode ser despedido quer o contrato tenha prazo, quer não.

Cláusula 60.^a

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores/as da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores/as 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) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores/as da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal industrial 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 atos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador/a;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 - No caso das alíneas d), h), l) e m) do número anterior, a entidade patronal só poderá despedir os trabalhadores/as que tenham incorrido nas respetivas infrações desde que substitua, imediatamente o trabalhador/a despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 61.^a

1 - Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa do artigo anterior, a entidade patronal comunicará por escrito, ao trabalhador/a que tenha incorrido nas respetivas infrações e à Comissão de Trabalhadores/as da empresa 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/a.

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

3 - A Comissão de Trabalhadores/as pronunciar-se-á seguidamente fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 - 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/a e à Comissão de Trabalhadores/as.

5 - Caso a decisão fundamentada da Comissão de Trabalhadores/as seja contrária ao despedimento, o trabalhador/a dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 - Nas empresas em que, por impossibilidade legal não haja comissão de trabalhadores/as o trabalhador/a dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 - O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de 48 horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de trinta dias relativamente ao período de suspensão do despedimento.

8 - A suspensão só será decretada se o Tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência da probabilidade séria da verificação efetiva da justa causa do despedimento invocada.

9 - O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador/a, dentro do prazo de trinta dias não propuser ação de impugnação judicial de despedimento ou se a esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10 - A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador/a, sem perda de retribuição quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas e), i) e j) do n.º 2 da cláusula 60.^a

Cláusula 62.^a

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

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

3 - Em substituição da reintegração, o trabalhador/a pode optar por uma indemnização de antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para efeitos de antiguidade todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 - Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador/a ou ao seu conhecimento que revelem não o considerar perturbador/a das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a vinte dias.

5 - O disposto no número 3 desta cláusula é aplicável ao despedimento motivado por alegada diminuição de laboração, reconversão, comercialização dos serviços ou nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento quer este seja da exclusiva iniciativa da entidade patronal, quer resulte de declaração judicial de falência ou insolvência.

6 - O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal dará lugar à aplicação de multa de 250 a 1.000,00€ aquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador/a

1 - O trabalhador/a tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de um mês.

2 - No caso do trabalhador/a ter menos de cinco anos completos de serviço, o aviso prévio é de quinze dias.

3 - Se o trabalhador/a 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 do aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

1 - O trabalhador/a poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador/a, nomeadamente as previstas nas cláusulas 14 e 16;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador/a ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 - Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalhador/a substituído devem ser submetidas à aprovação da Secretaria Regional do Trabalho.

3 - O disposto na presente cláusula é extensiva a quaisquer outros casos em que o trabalhador/a não possa executar o serviço por falta imputável à entidade patronal, ou por razões de interesse desta.

4 - No caso previsto nesta cláusula, a entidade patronal fica obrigada a comunicar aos Ministérios do Trabalho, da Economia, das Finanças e da Indústria, bem como ao Sindicato, os motivos que ocasionaram o encerramento.

Cláusula 65.^a

Certificado de Trabalho

1 - Ao cessar por qualquer motivo o contrato de trabalho, a entidade patronal, terá de passar ao trabalhador/a um certificado donde conste o tempo durante o qual este esteve ao serviço, bem como o cargo que desempenhou.

2 - Quando expressamente requerido pelo trabalhador/a o certificado pode conter quaisquer outras referências.

CAPÍTULO VI

Cláusula 66.^a

Trabalho de Mulheres

1 - À mulher é assegurado o direito de exercer qualquer profissão, tendo em atenção os casos previstos na lei.

2 - A mulher tem direito à mesma retribuição auferida pelo homem, quando desempenhe idênticas tarefas e tenha a mesma qualificação profissional.

3 - Durante a gravidez e até seis meses após o parto, não podem as mulheres ser compelidas a desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, procedendo-se, se for necessário, à transferência de posto de trabalho com manutenção total das garantias até aí concedidas e sem qualquer diminuição de retribuição.

4 - À mulher são assegurados os seguintes direitos e garantias:

- a) É proibida a atribuição à mulher grávida de trabalho noturno depois das vinte horas;
- b) À mulher grávida não pode exercer um período de trabalho diário superior a sete horas;
- c) À mulher 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.
- d) Nos casos dos nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de trinta dias por cada gemelar além do primeiro.
- e) Para além do período acima referido e até um ano após o parto, a mulher tem direito a dois períodos diários de meia hora, para os filhos ou, se preferir, a redução equivalente no seu período normal de trabalho, sem diminuição de retribuição ou possibilidade de qualquer outro tipo de compensação.

5 - A mulher, quando o solicite ao delegado sindical e haja forte motivo para tal, tem direito a faltar dois dias por mês, no período menstrual sem perda de remuneração.

6 - É vedado às mulheres o exercício de profissões nas quais fiquem sujeitas ao transporte ou manipulação de produtos tóxicos ou líquidos corrosivos, gases nocivos ou ainda pesos superiores a dez quilos.

7 - Nos períodos indicados na alínea d) é vedado à mulher exercer a sua atividade ao serviço de qualquer outra entidade patronal.

8 - Para efetivação dos direitos decorrentes da sua situação de grávida, deverá a trabalhadora apresentar à entidade patronal, documento comprovativo do seu estado.

9 - Durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal, a mulher não poderá ser despedida salvo com justa causa.

10 - A entidade patronal que não observar o disposto no número anterior pagará à trabalhadora despedida uma

indemnização, equivalente à retribuição que venceria até ao fim do período previsto no número anterior, se outra superior não lhe for devida.

Cláusula 67.^a

Trabalhador/a com capacidade de trabalho reduzida

1 - O trabalhador/a que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer este derive de idade, quer de doença ou acidente, deverá após o seu restabelecimento ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente.

2 - Em caso de incapacidade parcial permanente, o conjunto das prestações recebidas pelo trabalhador/a, quer da entidade patronal, quer de outras entidades, não deverá ser inferior à retribuição mensal a que o mesmo tinha direito à data do acidente.

3 - As entidades patronais deverão facilitar o emprego aos trabalhadores/as com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

4 - As empresas facilitarão a admissão de deficientes para postos de trabalho adequados às suas capacidades.

CAPÍTULO VII

Cláusula 68.^a

Previdência, Segurança Social, Higiene e valorização cultural Descontos para a previdência

1 - A entidade patronal e os/as trabalhadores/as abrangidos por este contrato, contribuirão para as Instituições de Previdência que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respetivos regulamentos.

Cláusula 69.^a

Cantinas, refeitórios e vestiários

1 - As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores/as ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores/as possam tomar as suas refeições, obrigando-se a entidade patronal à sua limpeza, conservação e manutenção.

2 - As empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores/as a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3 - Todas as empresas são obrigadas a possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores/as e providenciar no sentido de cada trabalhador/a guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário ou cacifo individual e arejado.

Cláusula 70.^a**Higiene, segurança e medicina no trabalho**

1 - O trabalhador deverá ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2 - A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 - Os trabalhadores/as devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho e denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

4 - Qualquer tipo de fato de trabalho, luvas, botas, impermeáveis, etc..., é encargo exclusivo da entidade patronal, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes a um uso normal.

5 - A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local.

6 - É encargo da entidade patronal a deterioração dos fatos de trabalho, equipamento e ferramenta ou utensílio ocasionado por acidentes ou uso anormal, inerente à atividade prestada.

7 - Quando um trabalhador/a, por força do exercício das suas funções, tiver que manejar ou estar em contacto com produtos tóxicos, a entidade patronal deve fornecer luvas e batas ou aventais sempre que o trabalhador/a o solicitar. O fornecimento da bata ou avental deve abranger o pessoal operário que o desejar.

8 - Os trabalhadores/as que lidam predominantemente com produtos tóxicos podem solicitar até um litro de leite por dia útil de trabalho, a fornecer gratuitamente pela entidade patronal.

Cláusula 71.^a**Frequência escolar**

1 - Os trabalhadores/as que frequentem cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento profissional de carácter oficial, têm direito a uma redução de três horas semanais, para frequência das aulas, cuja utilização e distribuição pelo horário de trabalho semanal, deverá ser comunicado à entidade patronal no último dia da semana imediatamente anterior.

2 - A redução do horário não implica perda de retribuição, devendo o trabalhador/a fazer prova da frequência dos respetivos cursos e comunicar no termo deles o respetivo aproveitamento, deixando de beneficiar da regalia prevista neste número, caso não obtenha aproveitamento.

3 - O trabalhador/a-estudante - têm direito a fixar o seu período de férias.

4 - Os trabalhadores/as-estudantes - têm direito a faltar por altura dos exames, sem perda de remuneração, um dia por cada prova.

5 - O trabalhador-estudante terá consoante o grau das suas habilitações, a preferência no preenchimento das vagas que ocorrem nos quadros da empresa.

Cláusula 72.^a**Formação e aperfeiçoamento profissional**

Os trabalhadores/as que frequentem cursos de reciclagem e formação profissional ligados diretamente ao trabalho da empresa onde laboram, têm direito a uma redução até seis horas semanais.

CAPÍTULO VIIICláusula 73.^a**Sanções****Sanções disciplinares**

1 - Constitui infração disciplinar a violação dos deveres dos trabalhadores/as, consignados na cláusula 15.^a.

2 - Só são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho com perda de retribuição, até seis dias por cada infração;
- d) Despedimento com justa causa.

3 - Só podem ser aplicadas sanções disciplinares após a instauração do processo disciplinar, devendo este ser obrigatório para todas as sanções com exceção das de repreensão.

4 - O procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico teve conhecimento da infração, sob pena de caducidade.

Cláusula 74.^a**Registo e comunicação ao sindicato**

1 - A entidade patronal é obrigada a manter sempre atualizado o registo das sanções disciplinares donde constem os elementos necessários à verificação do cumprimento das disposições legais, regulamentares ou convencionais.

2 - Este registo poderá ser consultado pelas entidades oficiais competentes e pelos dirigentes ou delegados dos organismos sindicais, representativos dos trabalhadores/as ao serviço da empresa.

3 - É obrigatório dar imediato conhecimento ao sindicato da aplicação de qualquer sanção disciplinar, mediante o envio do respetivo processo.

Cláusula 75.^a**Sanções nulas**

Será nula e de nenhum efeito a sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IX

Cláusula 76.^a

Atividade Sindical

Do exercício da Atividade Sindical na Empresa

1 - Os trabalhadores/as e o Sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos Delegados Sindicais, Comissões Sindicais e Comissões Intersindicais.

2 - Os trabalhadores/as podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores/as da respectiva unidade de produção ou da Comissão Sindical ou Intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3 - Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores/as têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4 - As reuniões referidas no número anterior, só podem ser convocadas pela Comissão Intersindical ou pela Comissão Sindical, conforme os trabalhadores/as da empresa estejam ou não representadas por mais de um Sindicato.

5 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores, são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores/as interessados/as, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

6 - Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 76.^a - A

Quotização Sindical

1 - Relativamente aos trabalhadores que venham a autorizar o desconto no seu recibo de ordenado da quantia correspondente à sua quota sindical, as empresas deduzirão mensalmente, no ato do pagamento da retribuição o valor da quota estatutariamente estabelecido, correspondente a 1% dos ordenados e subsídios mensais ilíquidos.

2 - O Sindicato será responsável por levantar na sede das empresas, até o dia 10 de cada mês, as quotas descontadas, nos termos do número anterior, devendo fornecer às empresas os respetivos mapas dos descontos.

3 - As entidades empregadoras que voluntariamente o entendam poderão fazer o respetivo envio ao Sindicato até o dia 10 de cada mês bastando para isso informar antecipadamente o Sindicato.

Cláusula 77.^a

Delegados Sindicais

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

2 - O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e, conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3 - Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia.

4 - O número máximo de Delegados Sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo anterior é determinado nos termos da lei.

5 - Os Delegados Sindicais têm direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos da laboração normal da empresa.

CAPÍTULO X

Órgãos de colaboração

Cláusula 78.^a

Comissões de Conciliação

Constituição e atribuição

1 - É criada uma Comissão de Conciliação, com as atribuições da lei, com sede no Funchal e constituída por representante da Secretaria Regional do Trabalho, um representante das entidades patronais e um representante do Sindicato.

2 - Além dos representantes, a que se refere o número anterior, fará parte da Comissão de Conciliação um representante das profissionais do sexo feminino, a qual tomará parte nas reuniões em substituição ou como assessora do vogal sindical, indicado no n.º 1, sempre que forem apreciados assuntos específicos do trabalho feminino.

3 - Por cada representante efetivo serão designados dois substitutos.

4 - Os vogais, deverão, de preferência pertencer a empresas diferentes.

5 - Quando a comissão o considerar conveniente, poderá propor à Secretaria Regional do Trabalho que o número de vogais substitutos seja aumentado até quatro por cada vogal efetivo.

6 - Os outorgantes indicarão à Secretaria Regional do Trabalho dentro de trinta dias após a entrada em vigor deste contrato os representantes e substitutos, que exercerão os seus mandatos por períodos renováveis de três anos.

7 - Na falta de designação do prazo fixado, a escolha dos vogais será feita pela Secretaria Regional do Trabalho.

Cláusula 79.^a

Condições de participação dos vogais nas reuniões

O presidente da comissão providenciará para que cada reunião aquela seja constituída com vogais que exerçam a sua atividade em empresas diferentes; sempre que a comissão tenha de intervir num caso diferente a determinada empresa onde exerça a sua atividade um dos vogais, este será constituído por outro.

Cláusula 80.^a

Deveres das entidades patronais em relação aos vogais

As entidades patronais, que tenham ao serviço trabalhadores/as que sejam vogais da Comissão de Conciliação, ficam obrigadas a facultar-lhes o tempo indispensável ao exercício das suas funções.

Cláusula 81.^a

Despesas e perda de remuneração

Os vogais da Comissão de Conciliação terão direito a ser reembolsados/as das despesas que forem obrigados/as a fazer.

CAPÍTULO XI

Cláusula 82.^a

Questões transitórias

Aplicações mais favoráveis ao trabalhador

O presente contrato não prejudica a aplicação de quaisquer normas legais ou convencionais de regulamentação do trabalho publicadas ou a publicar, na parte em que disponham mais favoravelmente para o trabalhador/a.

Cláusula 83.^a

Proibição da diminuição de regalias

Da aplicação do presente contrato, não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores/as, designadamente a baixa de categoria ou classe, e bem assim a diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente ou transitórias e quaisquer regalias convencionais ou legais.

Cláusula 84.^a

Multas

As infrações por parte das empresas ao preceituado neste contrato serão punidas, nos termos da lei.

Cláusula 85.^a

As partes outorgantes, acordam em manter em vigor, nas partes agora não revistas, o Clausulado do anterior, publicado no JORAM N.º 5, III Série, de 1-3-1991.

ANEXO I

Quadro de proporções de Escriturários

Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.º	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4
2.º	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4
3.º	-	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4

ANEXO II

Quadro de densidade de Picotadores/as, Contadores/as, Copiadores/as, Empregados/as de campo e Empregados/as Gerais

Total	1	2	3	4	5
1. ^a	1	1	1	2	2
2. ^a	-	1	2	2	3

ANEXO III

Enquadramento das profissões

ESTRUTURA DOS NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO

(Decreto-Lei n.º 121/78 de 2 de Junho)

1. QUADROS SUPERIORES

Gerente
Sub-gerente

2. QUADROS MÉDIOS

2.1. Técnicos/as Administrativos/as

Técnico/a de contas ou contabilista
Operador/a de computador

3. ENCARREGADOS/AS CONTRAMESTRE/AS, MESTRES/AS E CHEFES/AS DE EQUIPA.

Chefe do pessoal feminino
 Chefe de Secção (trabalho de fabrico)
 Encarregados/as de Secção (trabalho de fabrico)

4. PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS

4.1. Administrativos/as, comércio e outros

Chefe de secção (serviços de escritório)
 Guarda-livros
 Correspondente em línguas estrangeiras

4.2. Produção

Desenhador/a, criador/a de originais
 Técnico criador/a de Tapeçarias

5. PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

5.1. Administrativos

Escriturário/a

5.2. Produção

Desenhador/a Geral
 Matizador/a
 Picotador/a
 Contador/a
 Copiador/a

5.3. Outros

Fiel de materiais
 Empregado/a de campo

6. PROFISSIONAIS SEMI-QUALIFICADOS/AS (especializados/as)

6.1. Empregado/a Geral

6.2. Produção

Bordadeira Geral
 Modelista/or
 Cerzideira/or
 Consertadeira/or, Recortadeira/or, Dobradeira/or
 Costureira/o
 Lavadeira/or
 Engomadeira/or, Passadeira/or
 Verificadeira/or
 Estampadeira/or, Adaptadora/or
 Preparadeira/or

7. PROFISSIONAIS NÃO QUALIFICADOS (indiferenciados/as)

7.2. Produção

Servente

Disposição transitória

A tabela salarial constante do presente contrato produz efeitos retroativos desde 1 de Janeiro de 2011.

Tabela salarial

Graus	Categorias	Ordenados
1	Gerente Téc. C. Org. Tapeçaria	702,00 €
2	Sub-Gerente Téc. C. ou Cont. Des. C. Org. Bordados	669,00 €
3	Chef. Sec. Escritório Guarda Livros	606,50 €
4	Corp. Líng. Estrangeiras Desenhador Geral Op. Computador 1. ^a Escriturária(o) 1. ^a	573,00 €
5	Chef. Sec. S. Ind. Cop. Cont. Picotador 1. ^a Fiel Materiais Op. Computador 2. ^a Escriturária 2. ^a	498,00 €
6	Empregado Geral 1. ^a Empregado Campo 1. ^a	497,00 €
7	Pic. Cont. Copiador 2. ^a Matizadora Chefe Pessoal Modelista	496,50 €
8	Empregada Geral 2. ^a Empregado Campo 2. ^a Escriturária 3. ^a Costureiro(a) Espec. Cezzeira(or) Contadora(or) Bordadeira Geral 1. ^a (Tapeçaria) Estampadeira/Adaptadora Servente	496,00 €
9	Engomadeira Lavadeira Estampadeira Verificadeira Preparadeira Costureira	495,50 €
10	Consertadeira Dobradeira Recortadeira Bordadeira Geral 2. ^a Tapeçarias	494,70 €
11	Estagiário 2. ^o ano Praticante 2. ^o ano	424,50 €
12	Estagiário 1. ^o ano Praticante 1. ^o ano	420,30 €
13	Aprendiz 1. ^o semestre	357,50 €

Mais acordam as partes constantes que os aumentos dos subsídios referidos em 2013 entram em vigor a um de agosto do corrente ano.

Funchal, 10 de julho de 2013.

Pela Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira.

Ferdinando Gomes Gonçalves - Mandatário

João José Gouveia de Sousa - Mandatário
João Franco Abreu - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanto da RAM.

Ana Paula Rodrigues - mandatária
Graça Maria de Sousa Freitas - Mandatária