

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Industriais de Prótese e o Sind. dos Técnicos de Prótese Dentária — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas cuja actividade principal é a da indústria de prótese dentária, representadas pela Associação dos Industriais de Prótese e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem

funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção e representados pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, serão abrangidos pela presente convenção 1065 trabalhadores e 339 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e poderá ser denunciado ou revisto nos termos e prazos legais.

2 — O prazo de vigência deste CCT é de 12 meses.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Exercício do direito sindical

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e o sindicato têm o direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2 — Os trabalhadores podem ainda reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, pelo delegado sindical ou pela comissão sindical.

Cláusula 5.^a

Instalações das comissões sindicais

Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — 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 sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

3 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

4 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 7.^a

Constituição das comissões sindicais

1 — Em todas as empresas ou unidades de produção poderão existir delegados sindicais.

2 — O número de delegados sindicais que integram as comissões sindicais de empresa (CSE) varia consoante o número de trabalhadores dessa empresa e é determinado da forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 10 trabalhadores — 1 delegado sindical;
- b) Empresas com 10 a 20 trabalhadores — 2 delegados sindicais;
- c) Empresas com mais de 20 trabalhadores — 3 delegados sindicais.

3 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais e das comissões sindicais

As comissões sindicais de empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, proporem e serem ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respectiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 9.^a

Crédito de horas

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.

2 — Para o exercício das suas funções cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

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

Cláusula 10.^a

Quotização sindical

Às entidades patronais incumbe enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos

trabalhadores que expressem, por escrito, o seu acordo nesse sentido, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização, dos quais constarão os trabalhadores em serviço militar, doentes ou sinistrados.

CAPÍTULO III

Admissão, categorias e carreira profissional

Cláusula 11.^a

Condições gerais de admissão

1 — Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2 — A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

3 — O exercício da profissão de técnico de prótese dentária encontra-se condicionado à posse da respectiva cédula profissional ou de título com valor legal equivalente.

4 — O 9.º ano de escolaridade ou equivalente e os 16 anos de idade constituem o mínimo exigível para a admissão na profissão de trabalhador não especializado.

5 — A idade mínima de admissão e as habilitações legalmente exigidas aos trabalhadores do sector administrativo encontram-se definidas no anexo III.

6 — No acto de admissão o trabalhador tem de ser submetido a um exame médico, feito por iniciativa e a expensas da entidade patronal e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar. O resultado desse exame deve ser registado em ficha apropriada.

7 — Quando um trabalhador for transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver participação de, pelo menos, 10% do capital social de outra, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, sem prejuízo dos números anteriores.

8 — A admissão deve ser participada ao sindicato no prazo de 15 dias, com os seguintes elementos:

Nome completo, residência, profissão ou categoria profissional, habilitações literárias, retribuição, datas de admissão e de nascimento, local de trabalho e quaisquer condições particularmente acordadas.

9 — No acto de admissão e sempre que existam deverão ser fornecidos aos trabalhadores os seguintes documentos:

a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substitua;

b) Outros regulamentos específicos da entidade patronal, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

Cláusula 12.^a

Readmissão

1 — A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato sem termo tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade.

2 — O trabalhador readmitido para a mesma profissão ou categoria profissional não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver cessado no decurso desse mesmo período.

Cláusula 13.^a

Classificação profissional

1 — Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo III a este CCT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2 — Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3 — A entidade patronal que admitir um trabalhador obriga-se a respeitar a sua profissão ou categoria profissional, salvo havendo acordo escrito do trabalhador em sentido contrário.

Cláusula 14.^a

Promoção e acesso

Constitui promoção ou acesso a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 15.^a

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 16.^a

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 17.^a

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 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) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Cláusula 19.^a

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) 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;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimentos e admissão, modalidade dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir o disposto na lei e as cláusulas do presente contrato;
- b) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela entidade patronal;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de contactar;
- g) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar e lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- h) Executar com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- i) Proceder com justiça no que se refere às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido às entidades patronais:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei e neste contrato;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Exigir do trabalhador serviços não compreendidos no objecto do contrato individual de trabalho, salvo nos casos previstos no presente contrato e na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador, a não ser nos casos previstos por lei;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho efectivo será, em média anual, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas, não podendo o limite diário normal exceder as doze horas.

2 — O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode exceder as cinquenta horas, em média, num período de dois meses.

3 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho exclusivamente nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento poderá ser de doze horas.

4 — O período normal diário efectivo deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

5 — Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação de trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às seis horas.

6 — Na elaboração ou modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações individuais, devem ser sempre ouvidos os delegados sindicais ou, na sua falta, a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, ao limite de duzentas horas de trabalho por ano, não se compreendendo neste limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a entidade empregadora ou para a sua viabilidade.

- g) Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela entidade empregadora.
- h) Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas e tenha, pelos menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço suplementar antes do início do período normal de trabalho, a entidade patronal assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos, a duração de duas horas.
- i) O tempo gasto na refeição não será remunerado quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.
- j) Quando o tempo gasto na refeição deva ser remunerado, apenas são considerados, para o efeito, os períodos para refeição ou descanso previstos na cláusula 8.^a (período normal de trabalho), até ao limite máximo de uma hora.

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar um dia nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte e duas horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2 — Considera-se também como nocturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Cláusula 27.^a

Substituição temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o traba-

lhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste contrato para essa categoria, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a uma semana, enquanto durar a substituição.

3 — Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos, o substituto manterá o direito à retribuição nas condições do número anterior, quando regressar às suas anteriores funções.

4 — Após 30 dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

CAPÍTULO VII

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 28.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por local habitual de trabalho o laboratório em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3 — Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

4 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo, por escrito, nesse sentido.

Cláusula 29.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceder o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local habitual de trabalho;
- b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição, no caso de estes existirem;
- c) Ao pagamento, calculado em horas extraordinárias, do tempo do trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho;
- d) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe essa utilização pelo valor do coeficiente de 0,20 sobre o preço de 1 l de gasolina super em vigor na altura da deslocação, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 30.^a

Retribuição

1 — A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as remunerações mínimas previstas na tabela constante do anexo IV.

2 — Não se consideram como integrando a retribuição, designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transportes, os abonos de instalação, a remuneração por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, os abonos para falhas, a remuneração especial por trabalho nocturno, prémio de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

Cláusula 31.^a

Tempo do cumprimento

1 — O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efectuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2 — O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a remuneração fixa ou variável.

3 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar ao trabalhador um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem:

O nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional, o número de inscrição na Caixa de Previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificações das importâncias relativas ao trabalho normal, horas suplementares, trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% para as horas suplementares a realizar até às vinte e quatro horas;
- b) 150% a partir das 0 horas.

2 — Os valores indicados nas alíneas do número anterior incluem já o subsídio de trabalho nocturno.

3 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, descanso semanal complementar ou feriado é remun-

nerado com um acréscimo de 200% sobre a retribuição normal.

Cláusula 33.^a

Subsídio de refeição

1 — Caso não forneçam a refeição, os empregadores obrigam-se a compartilhar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de € 5,50.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

Cláusula 34.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal, com ressalva do disposto no n.º 3 seguinte.

2 — O trabalhador que, no ano de admissão, não tenha concluído um ano de serviço terá direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completar até 31 de Dezembro desse ano.

3 — No ano de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal igualmente de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

4 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito no ano da suspensão e no do regresso à prestação de trabalho a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesses anos.

5 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 30 do mês de Novembro.

6 — Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

Cláusula 35.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber um subsídio de férias igual à retribuição correspondente a um mês, com ressalva do disposto no n.º 2.

2 — No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efectivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Sendo as férias gozadas fraccionadamente, o subsídio de férias será pago imediatamente antes do gozo da maior fracção.

4 — Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias consecutivos no período compreendido entre 1 de Maio

e 31 de Outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade empregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de Novembro e 30 de Abril, excluindo o período de 20 de Dezembro a 2 de Janeiro e a semana da Páscoa, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 10%.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado o dia de descanso complementar, salvo havendo acordo da maioria dos trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Feriados

1 — São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Terça-feira de Carnaval;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
14 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 38.^a

Período e época de férias

1 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

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

4 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — A época de férias destinada a cada trabalhador será fixada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta de acordo, compete à entidade patronal, depois de ouvir o órgão sindical legalmente representativo dos trabalhadores no interior da empresa, fixar a época de férias.

6 — O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

8 — 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

9 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, nos termos do n.º 3 desta cláusula.

10 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade patronal afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11 — O período de férias não gozado por motivo da cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, fora dos casos expressamente previstos na lei e neste contrato, ainda que o trabalhador dê o seu acordo.

Cláusula 40.^a

Regime especial de férias para laboratórios

À matéria relativa a encerramento da empresa ou estabelecimento aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 41.^a

Não cumprimento de obrigação de conceder férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^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 gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 217.º

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decor-

rer em qualquer período, aplicando-se neste caso o n.º 3 do artigo 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 no artigo 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 neste artigo é objecto de regulamentação em legislação especial.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se ausência durante um dia de trabalho.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por período inferior ao período de trabalho obrigatório, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são 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 45.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 227.º;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação;
- 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 Código e em legislação especial;
- 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 de filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º;
- 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 46.^a

Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalho, 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 do artigo 225.º, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 do artigo 225.º, 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 do artigo 225.º, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 47.^a

Consequência das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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 anterior ou posterior 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 48.^a

Efeito das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 49.^a

Impedimento prolongado

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria ou escalão, e demais regalias que por este contrato ou iniciativa da entidade empregadora lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar se assim não proceder.

3 — Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4 — O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5 — É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final.

Cláusula 50.^a

Concessão e recusa da licença sem retribuição

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

2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a 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 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do 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 60 dias.

Cláusula 51.^a

Efeitos

1 — A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 331.º

2 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3 — Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 53.^a

1 — Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2 — O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3 — Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 54.^a

Cessando o contrato, o trabalhador deve devolver imediatamente ao empregador os instrumentos de trabalho e quaisquer outros objectos que sejam pertença deste, sob pena de incorrer em responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 55.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Cláusula 56.^a

Caducidade do contrato a termo certo

1 — O contrato caduca no termo do prazo estipulado, desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respectivamente 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

2 — A caducidade do contrato a termo certo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

3 — Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponde a fracção de mês é calculada proporcionalmente.

Cláusula 57.^a

Caducidade do contrato a termo incerto

O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

Cláusula 58.^a

Reforma por velhice

A permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice determina a aposição ao contrato de um termo resolutivo.

Cláusula 59.^a

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

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

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

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

Cláusula 60.^a

Cessação do acordo de revogação

1 — Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao 7.º dia seguinte à data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

4 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 61.^a

Aviso prévio

1 — 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 das 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.

2 — 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.

Cláusula 62.^a

Procedimento

A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

Cláusula 63.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento em justa causa que assista ao trabalhador confere-lhe o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização a fixar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades 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.

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

Cláusula 64.^a

Aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 65.^a

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 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 emergente da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 66.^a

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

1 — A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial pode por este ser revogada por qualquer forma até ao 7.º dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2 — No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3 — A cessação prevista no n.º 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma à disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

4 — Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde a declaração prevista no n.º 1 do artigo 442.º e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 do artigo 447.º tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

5 — No caso a que se refere o número anterior, entre a data do reconhecimento notarial e a cessação do contrato não pode mediar um período superior a 60 dias.

Cláusula 67.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo 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, 5 seguidas ou 10 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.

Cláusula 68.^a

Nota de culpa

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa, 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 a 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.

Cláusula 69.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 70.^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 fundamentalmente por escrito.

2 — O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem de mais de 10 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 à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 71.^a

Decisão

1 — Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 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 e à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical.

Cláusula 72.^a

Microempresas

1 — Nas microempresas são dispensadas no procedimento de despedimento as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 411.º, no artigo 413.º, nos n.ºs 1 e 3 do artigo 414.º e no artigo 415.º

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 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 fundamental 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 dos artigos 411.º e seguintes.

Cláusula 73.^a

Cessação

1 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

2 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 74.^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 30 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.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- c) Sanção pecuniária até dois terços da retribuição diária por infracções praticadas no mesmo dia e até 10 dias de retribuição por infracções praticadas em cada ano civil;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 15 dias por cada infracção e em cada ano civil até 30 dias;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3 — A sanção disciplinar não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 76.^a

Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho

1 — Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da segurança social o respectivo subsídio.

2 — A entidade empregadora obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Reclassificação

1 — A partir da data de entrada em vigor do presente CCT são eliminadas as seguintes categorias profissionais:

Estagiário;
Aprendiz de 16 anos;
Aprendiz de 17 anos.

2 — Para o caso de existirem ainda trabalhadores nas categorias eliminadas, os mesmos passam a ser reclassificados na profissão de não especializados, situação que se manterá até que, satisfeitas as condições previstas no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, e legislação complementar, lhes seja atribuída a cédula profissional de técnico de prótese dentária ou título que a substitua.

3 — É vedado atribuir aos trabalhadores referidos no número anterior tarefas diferentes das que constem da definição de funções inerente à profissão de não especializado.

Cláusula 78.^a

Retroactivos

1 — As tabelas de retribuição mínima produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 sem quaisquer outros reflexos.

2 — De igual forma, terá efeitos a 1 de Janeiro de 2004 o subsídio de alimentação.

3 — Os empregadores podem liquidar os retroactivos em três prestações mensais.

Cláusula 79.^a

Comissão paritária

1 — A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias úteis, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 80.^a

Equipamento individual

1 — Compete à entidade patronal assegurar o fornecimento de batas, luvas, máscaras e toalhas individuais.

2 — O número de batas a atribuir pela entidade patronal a cada trabalhador não pode exceder duas por ano.

3 — É encargo da entidade patronal a substituição dos fatos de trabalho (batas), das toalhas individuais e do equipamento (ferramentas ou outros utensílios) ocasionada por acidentes ou uso normal inerente à actividade prestada.

4 — É obrigatório o uso do equipamento individual por parte do trabalhador sempre que manuseie artigos químicos, mecânicos ou biológicos que envolvam risco, bem como o cumprimento das normas internas de higiene e segurança em vigor no laboratório.

Cláusula 81.^a

Sucessão da regulamentação — Carácter globalmente mais favorável

1 — As partes consideram o presente CCT globalmente mais favorável do que o IRCT anteriormente aplicável ao sector, tendo em consideração a necessidade de viabilizar a melhoria da produtividade e a manutenção dos postos de trabalho.

2 — Com a entrada em vigor do presente CCT é revogada a convenção colectiva de trabalho existente, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de Fevereiro de 1978, bem como as revisões subsequentes, cuja última foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2003.

ANEXO I

Definição de funções

1 — Profissões e categorias de prótese dentária

Técnico-coordenador. — É o técnico de prótese dentária que planeia, coordena e controla os trabalhos executados no laboratório, dentro dos limites da sua qualificação profissional, mantendo-se adstrito à execução das tarefas inerentes à sua profissão.

Técnico de prótese dentária. — É o técnico de diagnóstico e terapêutica que, mediante prescrição médica,

realiza actividades no domínio do diagnóstico, desenho, preparação, fabrico e modificação, com a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados à prótese dentária. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes médico-dentários.

Técnico na especialidade de acrílico. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; escolhe e determina os tipos de dentes a utilizar sob o ponto de vista de cor, estético, morfológico e funcional; executa montagens anatómicas em articuladores normais e fisiológicos, aparelhos de correcção móveis e fixos e montagem de dentes e faces em todos os tipos de cromo-cobalto; procede ao estudo de todas as áreas abrangidas pelos diferentes tipos de prótese acrílica; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de cromo-cobalto. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; determina os diferentes tipos de fixação a utilizar; procede à execução do desenho e à preparação de maquetas para prova e respectiva rectificação, quando necessário; efectua a modelagem, a fundição e as soldaduras em todos os tipos de prótese em cromo-cobalto; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto de gabinetes dentários.

Técnico na especialidade de ouro/prótese fixa. — Verifica as boas condições dos moldes, interpreta as prescrições fornecidas para a execução dos trabalhos; modela em cera ou acrílico, rectifica, funde e acaba todos os tipos de coroas, pontes, *inlays*, *onlays*, *pivots*, coroas *jackets*, *richmonds* e todos os outros tipos de trabalhos da especialidade; verifica e corrige os trabalhos executados. Pode prestar assistência técnica junto dos gabinetes dentários.

Ajudante de prótese dentária. — Sob a orientação e responsabilidade dos técnicos de prótese dentária e dos técnicos na especialidade, executa as tarefas descritas para uma ou mais das seguintes especialidades: acrílico, cromo-cobalto e ouro, cabendo as mais complexas ao ajudante de prótese dentária do escalão superior.

Acrílico. — Montagem de dentaduras completas ou parciais para prova, acabamento de prótese completas e parciais e seus polimentos, reparação de próteses acrílicas e de aparelhos de ortodôncia, substituição de ganchos, arcos ou molas, modelagem em cera para provas e acabamentos, construção de moldeiras individuais e de ceras de articulação e execução de todas as tarefas relacionadas com a manipulação de gessos, mistura de acrílicos, carregamento e sua polimerização e desmoldagem.

Cromo-cobalto. — Eliminação de retenções, duplicação de moldes, banho de resina em moldes de revestimento, modelagem de esqueléticas e a aplicação de gitos, enchimento de cilindros, fundição, decapagem por jacto de areia, acabamento, banho electrolítico e polimento das esqueléticas.

Ouro/prótese fixa. — Modelação para prova em cera ou acrílico de coroas ou elementos, fundição de dentes

para aplicação em prótese móveis, colocação de gitos, preparação e inserção em cilindros, reparação simples de coroas.

2 — Profissões complementares/acessórias

Trabalhador não especializado. — Trabalhador que, na área de produção, exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão os trabalhadores que executam funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações.

ANEXO II

Dotações mínimas

1 — Nos laboratórios com mais de uma especialidade é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade por cada especialidade desenvolvida pelo laboratório.

2 — Nos laboratórios com uma só das especialidades é obrigatória a existência, como técnico responsável, de um técnico de prótese dentária ou de um técnico na especialidade correspondente à especialidade desenvolvida pelo laboratório.

3 — Os lugares previstos nos números anteriores podem ser integrados pela entidade patronal, desde que reúna as condições necessárias para o exercício das profissões (correspondente a esses lugares) e as desempenhe em regime permanente.

ANEXO III

Regime específico dos trabalhadores administrativos/apoio

I — Princípios gerais

1 — Abono para falhas — os trabalhadores que exerçam com carácter regular funções de pagamento e ou de recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5% do montante da remuneração mensal correspondente ao nível v da tabela de remunerações constante do anexo IV.

2 — Estágio:

- 1) O ingresso nas profissões de escriturário e recepcionista poderá ser precedido de estágio;
- 2) Os estagiários para escriturários são promovidos a terceiros-escriturários logo que completem dois anos de estágio. Quando admitidos com idade igual ou superior a 21 anos, a duração do estágio será de um ano;
- 3) Os estagiários para recepcionistas são promovidos a recepcionistas ao fim de quatro meses de estágio.

2 — Acesso:

- 1) O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo naquelas categorias;
- 2) O recepcionista de 2.^a ingressará automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que complete dois anos de efectivo serviço naquela categoria.

3 — Idade e habilitações mínimas — a idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais são as condições exigidas para o ingresso nas profissões de distribuidor, trabalhador de limpeza, escriturário e recepcionista.

4 — Duração do trabalho — para os trabalhadores titulares das categorias constantes do anexo II, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

II — Definição de funções e categorias profissionais

A definição de funções bem como as categorias profissionais para as profissões administrativas e de apoio são as a seguir indicadas:

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Chefe de secção	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.	—
Contabilista	Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.	—
Distribuidor	Trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, procedendo ao seu acondicionamento. Pode fazer a distribuição a pé ou em motociclo. Poderá, supletivamente, realizar entrega de documentos, pagamentos, recebimentos ou depósitos.	1.º e 2.º anos
Escriturário	1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como as outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e acessoriamente anota em estenografia e opera com máquinas de escritório. 2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.	1.º, 2.º, 3.º e estagiário
Guarda-livros	Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, <i>stocks</i> e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.	1.ª, 2.ª, 3.ª, 3.ª até 1 ano

Profissões	Definição	Categorias profissionais ou escalões
Recepcionista	Recebe e atende clientes e visitantes. Atende o telefone e faz e encaminha chamadas telefónicas. Dá entrada de trabalho para o laboratório. Dá saída de trabalho para os clientes e emite guias de remessa.	1.º, 2.º e estagiário
Trabalhador de limpeza	Executa o serviço de limpeza das instalações	—

ANEXO IV

Retribuições certas mínimas para 2004

1 — Sector específico da prótese dentária

Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
Técnico-coordenador	986,74
Técnico de prótese dentária	914,64
Técnico da especialidade de acrílico, ouro e cromo-cobalto	794,13
Ajudante de prótese dentária com mais de quatro anos	643,75
Ajudante de prótese dentária de dois a quatro anos	536,63
Ajudante de prótese dentária até dois anos	461,44

1.1 — Profissões complementares/acessórias

Profissão	Remunerações mínimas (euros)
Não especializado	374,92

2 — Sector administrativo/apoio

Nível	Profissões e categorias profissionais	Remunerações mínimas (euros)
I	Contabilista/técnico oficial de contas	911,55
II	Guarda-livros/chefe de secção	701,43
III	Primeiro-escriturário	557,23
IV	Segundo-escriturário/recepcionista	516,03
V	Terceiro-escriturário/recepcionista de 2.ª	471,74
VI	Distribuidor/estagiário dos 1.º e 2.º anos (esc.)	435,69
VII	Estagiário (recepcionista)/trabalhador de limpeza	379,04

Lisboa, 14 de Julho de 2004.

Pela Associação dos Industriais de Prótese:
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Prótese Dentária:
Sérgio Bruguiera Alves de Sousa, mandatário.

Depositado em 4 de Agosto de 2004, a fl. 67 do livro n.º 10, com o registo n.º 101/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AHP — Assoc. dos Hotéis de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços — Revisão global.

Cláusula 1.ª

Âmbito

A presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela AHP — Associação dos Hotéis de

Portugal que explorem efectivamente estabelecimentos com a classificação oficial de hotel, pousada, estalagem, motel, hotel-apartamento, aldeamento turístico, apartamentos turísticos, moradias turísticas e conjuntos turísticos que integrem algum daqueles estabelecimentos e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

A área de aplicação da presente convenção é a definida pelos distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Santarém (excepto o concelho de Ourém) e Setúbal.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

1 — Para todos os efeitos desta convenção, as empresas ou estabelecimentos são classificados nos grupos seguintes:

Grupo A:

Hotéis de 5 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 5 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
Estalagens de 5 estrelas;

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 4 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
Apartamentos turísticos de 4 estrelas;

Grupo C:

Hotéis de 3 estrelas;
Hotéis-apartamentos de 3 e 2 estrelas;
Motéis de 3 e 2 estrelas;
Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
Apartamentos turísticos de 3 e 2 estrelas;
Estalagens de 4 estrelas;

Grupo D:

Hotéis de 2 e 1 estrelas;
Hotéis rurais.

2 — As diversas classificações e tipos de estabelecimentos hoteleiros e meios complementares de alojamento turístico dos diversos grupos de remuneração incluem, nomeadamente, os que, não tendo serviço de restaurante, se designam por residenciais.

3 — Os trabalhadores que prestem serviço em complexos ou conjuntos turísticos explorados pela mesma