

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (Com./Arm.)	493
	Servente ou auxiliar de armazém (Com./Arm.)	
	Embalador (Com./Arm.)	
	Servente (CC)	
	Pré-oficial do 2.º ano (Ele.)	
	Lavador (Rod.)	
	Servente de viaturas de carga (Rod.)	
	Empregado de mesa/balcão ou sel-service (Hot.)	
	Empregado de refeitório ou cantina (Hot.)	
	Servente Met.)	
	Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3.ª (Met.)	
	Lubrificador de 3.ª (Met.)	
Praticante do 2.º ano com aprendizagem (Met.)		
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (Com.)	479
	Pré-oficial do 1.º ano (Ele.)	
	Praticante do 1.º ano com aprendizagem (Met.)	
XIV	Ajudante de electricista (Ele.)	477
	Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (Met.)	
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (Com./Arm.)	476
	Praticante de caixeiro do 2.º ano (Com./Arm.)	
	Aprendiz do 2.º ano (Met.)	
	Aprendiz (Hot.)	
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (Com./Arm.)	475
	Praticante de caixeiro do 1.º ano (Com./Arm.)	
	Aprendiz (CC)	
	Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	
	Aprendiz do 1.º ano (Ele.)	

ANEXO III-A

Remuneração mínimas mensais

Tabela de salários para profissionais de engenharia

Grupos profissionais	Remunerações mínimas mensais (em euros)
Grau I-A	773
Grau I-B	831
Grau II	889
Grau III	1 096
Grau IV	1 288
Grau V	1 475
Grau VI	1 702

Lisboa, 31 de Março de 2010.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Jorge Santos, mandatário.

Depositado em 3 de Maio de 2010, a fl. 75 do livro n.º 11, com o n.º 76/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 —
2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —
11 —

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
	Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a).

Grau	Categorias profissionais
I	Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).
II	Batedor de ouro em folha — de 1. ^a Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1. ^a Cravador joalheiro de 1. ^a Filigraneiro de 1. ^a Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1. ^a Gravador manual de 1. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a Joalheiro de 1. ^a Oficial de faqueiro de 1. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1. ^a Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1. ^a
III	Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1. ^a Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a Polidor de pratas de 1. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 1. ^a
IV	Alisador/acabador de 1. ^a Batedor de ouro em folha de 2. ^a Cinzelador de 2. ^a Cravador/joalheiro de 2. ^a Dourador/prateador de 2. ^a Enchedor de 1. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a Filigraneiro de 2. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a Guilhochador de 2. ^a Gravador manual de 2. ^a Gravador mecânico de 1. ^a Joalheiro de 2. ^a Oficial de faqueiro de 2. ^a Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a Ourives de 2. ^a Prateiro de 2. ^a Polidor de pratas de 2. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 2. ^a
	Alisador/acabador de 2. ^a Batedor de ouro em folha de 3. ^a Cinzelador de 3. ^a Cravador/joalheiro de 3. ^a Dourador/ prateador de 3. ^a Enchedor de 2. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a Filigraneiro de 3. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a

Grau	Categorias profissionais
V	Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a Guilhochador de 3. ^a Gravador manual de 3. ^a Gravador mecânico de 2. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a Joalheiro de 3. ^a Oficial de faqueiro de 3. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a Ourives de 3. ^a Prateiro de 3. ^a Polidor de pratas de 3. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 3. ^a
VI	Alisador/acabador de 3. ^a Enchedor de 3. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar. Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano.
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocínio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III**Tabela salarial**

Grau	(Em euros)	
	Valor	
I	945
II	891
III	832
IV	771
V	679
VI	637
VII	551
VIII	536
IX	485
X	475

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2007, e 11, de 22 de Março de 2009.

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2010.

Pela APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

Carlos Alberto Nicolau Caria, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.
Francisco Alves Silva Ramos, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, com efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

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

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

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7 — As partes denunciante disporão até de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

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

10 — Na reunião protocolar deve ser definido(s) qual a entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para as categorias profissionais por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2 — As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Regras de admissão

1 — Para o preenchimento de lugares na empresa a entidade patronal deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço.

2 — Salvo acordo em contrário, a entidade patronal que admita um trabalhador obriga-se a respeitar a categoria profissional e classe por ele adquiridas anteriormente, uma vez que o trabalhador apresente, para o efeito, documento comprovativo das funções que exercia.

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

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e poderá ter a duração de um mês.

2 — Mantendo-se o contrato de trabalho, a antiguidade do trabalhador conta-se sempre desde o início do período experimental.

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

4 — Não haverá período experimental quando a entidade patronal e o trabalhador o mencionarem, por escrito, no momento de admissão.

5 — Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o trabalhador através de convite, ou oferta pessoal de melhores condições.

Cláusula 6.^a

Exames e inspecções médicas

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

2 — Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão obrigatoriamente a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito

sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessação do contrato, se o trabalhador o solicitar.

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

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

Cláusula 7.^a

Contratação a termo

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

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

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

- a) Substituição temporária do trabalhador;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

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

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

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas respeitante à categoria institucionalizada que mais se aproxime e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Data de início do contrato de trabalho;
- e) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo ou, no caso de contratos a termo incerto, da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifique a respectiva celebração ou nome do trabalhador substituído;
- f) Data da celebração.

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades patronais atribuir-lhes categorias profissionais e classes diferentes das nele previstas.

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

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

Cláusula 9.^a

Aprendizagem

1 — São admitidos como aprendizes os jovens que, nos termos da cláusula 4.^a, ingressem em profissão onde, nos termos deste contrato seja admitida aprendizagem.

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

3 — O aprendiz que perfaça 18 anos de idade será promovido ao escalão imediatamente superior (pré-oficial), logo que tenha permanecido um mínimo de 6 meses como aprendiz.

4 — Quando cessar um contrato com um aprendiz a entidade patronal passar-lhe-á, obrigatoriamente, um certificado referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que ele se verificou.

5 — Ao fim de um ano de aprendizagem o aprendiz pode ser promovido a praticante e assim ingressar na carreira de uma das profissões que não tem aprendizagem assinaladas com (b) no anexo II.

Cláusula 10.^a

Promoções e acessos

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

Cláusula 11.^a

Promoções obrigatórias

1 — Salvo quando tiver optado pela faculdade prevista no n.º 5 da cláusula 9.^a, ingressando em praticante, o apren-

diz que tenha terminado o seu período de aprendizagem ascende a pré-oficial.

2 — Os pré-oficiais e os praticantes ao fim de dois anos na categoria terão acesso à categoria de oficial de 3.^a

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

4 — Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficiais de 1.^a, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

5 — No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa, nos termos do número anterior para a sua não promoção, terá direito a exigir um exame profissional, a efectuar no seu posto de trabalho, de acordo com as suas funções habituais e usuais na especialidade.

6 — Os exames a que se refere o número anterior serão efectuados por um júri composto por dois elementos: um em representação do trabalhador e outro em representação da entidade patronal.

7 — No caso de o júri previsto no número anterior não chegar a acordo em relação ao resultado do exame, caberá ao trabalhador mais qualificado na empresa a decisão final do exame, sendo esta aceitação obrigatória para ambas as partes.

8 — Os oficiais de 1.^a ao fim de três anos de permanência na categoria terão acesso à categoria de oficial principal no caso de existir a vaga respectiva.

§ único. É obrigatória a existência de um oficial principal sempre que na empresa existam quatro ou mais oficiais, pré-oficiais e ou praticantes.

Cláusula 12.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular, no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que, na empresa, tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 13.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais procederão, de acordo com a legislação em vigor, à elaboração e envio dos mapas de quadro de pessoal para as entidades oficiais do qual enviarão cópia para a organização sindical outorgante desta convenção, bem como o afixarão em lugar bem visível no local de trabalho.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 14.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho terá a duração máxima semanal de 40 horas repartindo-se por cinco dias de segunda-feira a sexta-feira.

2 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de descanso que não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou quatro horas e meia, tratando-se de trabalhadores menores.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

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

5 — O trabalho suplementar prestado nos dias de descanso semanal e em dia de feriado confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, seja qual for a duração do trabalho executado.

6 — O trabalho prestado em continuidade de serviço depois das 20 horas dá direito ao trabalhador a descansar igual período de tempo no dia imediato.

7 — Nenhum trabalhador pode realizar mais que duas horas consecutivas de trabalho suplementar e 120 horas/ano, salvo nos casos de iminência de prejuízos graves e casos de força maior.

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

9 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, desde que havendo motivos atendíveis expressamente os invoquem.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho nocturno

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

2 — O trabalhador tem direito a descansar, pelo menos, duas horas após um período de quatro horas de trabalho nocturno contínuo, com direito a igual remuneração.

SECÇÃO II

Remuneração do trabalho

Cláusula 18.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais garantidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que constam do anexo II, de acordo com o respectivo enquadramento profissional.

Cláusula 19.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 20.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior para além de 15 dias, passará a receber esta última retribuição durante todo o prazo em que a substituição durar, incluindo o período inicial de 15 dias.

2 — O esquema definido no número anterior não poderá ser aplicado sistematicamente.

3 — No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos que se prevêm na cláusula 36.^a e durar mais de nove meses, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a um subsídio em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no respectivo ano civil.

3 — Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano de cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até 15 de Dezembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da respectiva cessação.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida de 75 %.

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

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

3 — O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado até ao fim da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho nocturno

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

2 — Sempre que o trabalho se prolongue para além de duas horas após o termo do horário normal, o trabalhador, além da remuneração especial indicada no n.º 1 da cláusula 23.^a e do acréscimo como trabalho nocturno, tem ainda direito ao subsídio de jantar, nunca inferior a € 16,40.

Cláusula 24.^a

Retribuição do trabalho em dia de descanso ou feriado

O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e nos feriados será remunerado com o acréscimo de 150 % da retribuição normal.

Cláusula 25.^a

Abono para deslocações

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade em lugar diverso do local habitual de trabalho, terá direito ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento, directamente impostas pelo exercício dessa actividade, à importância diária de 7,5 % da remuneração do grau II, ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documento comprovativo.

2 — Ao trabalhador que, mediante acordo prévio, se desloque em viatura própria ao serviço da empresa, ser-lhe-á pago o correspondente ao coeficiente de 0,28 do preço de gasolina por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO III

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 26.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil que não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

2 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

3 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil o trabalhador, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, gozará um período

de férias proporcional aos meses de antiguidade que teria em 31 de Dezembro.

5 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

6 — No ano da admissão o trabalhador, e sempre que a entidade empregadora encerre para férias, não poderá ser penalizado por esse facto, tendo direito à remuneração completa do período de encerramento.

7 — Nos casos previstos no n.º 4 e caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador será descontado os dias que eventualmente tenha gozado a mais.

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

3 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

4 — As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respectivo período seja gozado interpoladamente, devendo neste caso ser salvaguardado o período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 28.^a

Acréscimo da duração das férias

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

Cláusula 29.^a

Efeito da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, caso se verifique 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.

2 — O trabalhador convocado a prestar serviço militar terá direito a gozar o período de férias e a receber o respectivo subsídio, antes da sua incorporação, devendo

para esse efeito avisar imediatamente do facto à entidade patronal.

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

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 30.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, salvo o previsto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos os trabalhadores que exerçam a actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do período de férias.

3 — A redução do período de férias, nos casos previstos no n.º 3 da cláusula 41.^a, não implica redução correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias depois de ouvido o órgão que no interior da empresa represente o trabalhador ou, na sua falta, o sindicato.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período e férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Durante o período de férias se o trabalhador adoecer, são as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta, salvo se outra data for acordada entre as partes, os restantes dias não compreendidos naquele período.

6 — Haverá ainda lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no n.º 3.

7 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

8 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, as partes interessadas poderão acordar na antecipação do período de férias para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato; na falta de acordo observar-se-á o disposto no n.º 2 desta cláusula.

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

10 — No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade patronal se recusar a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorre aquela nas sanções previstas na cláusula seguinte.

11 — A entidade patronal deverá elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 15 de Abril de cada ano devendo enviar uma cópia ao sindicato respectivo.

Cláusula 33.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — A entidade patronal que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar, bem como, o respectivo subsídio de férias.

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

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

Cláusula 34.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 35.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar.

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e feriados

1 — São considerados dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2 — São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- Domingo de Páscoa;
- 1 de Maio;
- 10 de Junho;
- Corpo de Deus;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal do respectivo concelho.

3 — As entidades patronais, sempre que possível, concederão tolerância de ponto a todos os trabalhadores na tarde de 24 de Dezembro, sem perda de remuneração.

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

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

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 38.^a**Faltas justificadas**

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

a) As dadas por impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de obrigações legais;

b) As dadas até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente de filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos. Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período que aquela durar;

c) As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade, acrescidas de um dia por cada filho adoptado ou enteado além do primeiro;

d) Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;

e) Por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

f) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

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

h) As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

i) As que por lei forem como tal qualificadas.

2 — Aplica-se o disposto na alínea *g)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

Cláusula 39.^a**Comunicação e prova sobre falta justificada**

1 — As faltas justificadas quando previsíveis deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias e as imprevistas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — As faltas dadas por motivo da alínea *e)* da cláusula anterior deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

Cláusula 40.^a**Efeitos das faltas justificadas**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as que se enquadrem nos seguintes casos:

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 *b)* do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 30 dias por ano;

d) As previstas na alínea *c)* do n.º 1 da cláusula 38.^a, até 15 dias por ano;

e) As previstas na alínea *d)* até quatro dias/mês para dirigentes e oito horas/mês para delegados sindicais;

f) As previstas na alínea *i)* do n.º 1 da cláusula 38.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 41.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, na antiguidade do trabalhador.

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

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

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

Cláusula 42.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

Cláusula 43.^a**Impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, mantém o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção colectiva ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas.

2 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador toma de novo o seu lugar, mantendo-se na mesma categoria durante um período de três meses, em regime de readaptação, após o que lhe será atribuída a categoria e classe que lhe caberia se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se de imediato ao serviço para retomar funções, salvo no caso de impedimento por serviço militar obrigatório, em que se deverá apresentar no prazo de 15 dias, sob pena de perder o direito ao lugar.

4 — O contrato caducará, porém no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres e garantias das partes

Cláusula 44.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores, e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação que lhes sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva aptidão, categoria e possibilidade física;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 7.^a;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros das comissões paritárias;

i) Atribuir, sem perda de remuneração, ao trabalhador-estudante as dispensas previstas na lei em vigor para frequência das aulas e para a prestação de provas de avaliação;

j) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;

l) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Cláusula 45.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no presente contrato e nas disposições legais aplicáveis;

b) Exercer, de harmonia com as suas aptidões, com diligência, zelo e assiduidade as funções que lhe forem confiadas;

c) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgar informações quanto à sua organização, métodos de produção ou negócios;

d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho e disciplina, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Usar de urbanidade, respeitar e fazer-se respeitar em relação a todos aqueles com quem profissionalmente tenha que privar;

f) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança e pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal que lhes tenha sido confiado;

g) Defender em todas as circunstâncias os legítimos interesses da empresa;

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

i) Desempenhar as funções por forma a prestigiar a profissão.

Cláusula 46.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, com excepção do disposto no n.º 2 da cláusula 9.^a;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, se essa transferência lhe causar prejuízo devidamente comprovado;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal, ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Defesa dos profissionais e da concorrência de trabalho

Com vista a salvaguardar os legítimos interesses dos profissionais e o exercício normal da actividade da entidade patronal, é vedado a esta recorrer à prestação de serviços por parte dos trabalhadores que não exerçam efectiva e exclusivamente as profissões abrangidas por este contrato, salvo se a eventual prestação de serviços a que se pretende recorrer se não enquadrar na definição normal de funções constantes deste CCT.

Cláusula 48.^a

Quotização

As entidades patronais abrangidas por este contrato obrigam-se a liquidar ao sindicato, até ao dia 10 de cada

mês, as verbas correspondentes à quotização sindical dos seus associados, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 49.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão (admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico);
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

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

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias, e em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

4 — Nenhuma sanção disciplinar, com excepção da prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, poderá ser aplicada sem que o trabalhador seja previamente ouvido em auto reduzido a escrito (processo disciplinar prevista na cláusula 77.^a do presente contrato) de que conste audiência do arguido e a indicação dos meios de prova produzidos.

Cláusula 51.^a

Suspensão do trabalhador

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

2 — O delegado sindical ou na sua falta, o sindicato respectivo, dever ser avisado da suspensão, no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 52.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 44.^a;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 53.^a

Execução e caducidade do procedimento disciplinar

1 — Qualquer que seja a sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, o procedimento disciplinar caduca se não tiver início nos 60 dias subsequentes à verificação ou conhecimento dos factos constitutivos da infracção disciplinar.

2 — A execução de sanções disciplinares, com excepção do despedimento, terá lugar no prazo de 30 dias a contar da decisão, sob pena de caducar.

3 — Da aplicação das sanções previstas no n.º 1 da cláusula 48.^a pode o trabalhador directamente ou por intermédio do sindicato respectivo reclamar para a entidade competente.

Cláusula 54.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

Face ao CT apresenta-se a seguinte redacção:

1 — Em caso de transmissão por qualquer título das titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalhos dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4 — Considera-se económica o conjunto de meios organizativos com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 55.^a

Cessação ou interrupção da actividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outro estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes

da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Maternidade e paternidade

Cláusula 56.^a

Maternidade e paternidade

Alterar a redacção para:

1 — Sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela entidade patronal e do demais estabelecido no regime jurídico para a protecção da maternidade e da paternidade (Código do Trabalho e Lei n.º 35/2004) são assegurados os seguintes direitos:

a) Assegurar às mulheres o direito a receber em identidade de tarefas e qualificações a mesma retribuição dos homens, bem como as garantias dos direitos à igualdade e não discriminação previstos no artigo 23.º do Código do Trabalho e nos artigos 30.º a 40.º da Lei n.º 35/2004;

b) A trabalhadora grávida puérpera ou lactante tem direito à protecção da segurança e saúde, nomeadamente a prevista no artigo 49.º bem como à protecção contra o despedimento consagrada no artigo 51.º, ambos do Código do Trabalho, que aqui se dão por reproduzidos;

c) Faltar durante 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou aposentação;

d) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto na alínea anterior, é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

e) O direito consagrado nas alíneas anteriores é atribuído ao pai na totalidade ou no remanescente ao período já gozado pela mãe e no mínimo de 30 dias no caso de incapacidade física ou por doença da mãe ou morte da mesma, ou por decisão dos pais;

f) A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação;

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

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

Cláusula 57.^a

Protecção do património genético

Aos trabalhadores será assegurada a protecção do património genético, nomeadamente a prevista nos arti-

gos 41.º a 65.º da Lei n.º 35/2004, que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 58.^a

Regime de licenças, dispensas e faltas

Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, as empresas pagarão as licenças, faltas e dispensas não previstas na cláusula 40.^a, sendo posteriormente ressarcidas dos subsídios que o trabalhador usufruir da segurança social.

SECÇÃO II

Menores

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

1 — Excepto para as actividades referidas nos artigos 122.º a 126.º da Lei n.º 35/2004, só podem ser admitidos menores com idade inferior a 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e apenas para trabalhos leves, nos termos dos artigos 55.º do Código do Trabalho e 115.º da Lei n.º 35/2004 (Lei de Regulamentação do Código).

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores condições de trabalho adequadas à sua idade que protejam a sua segurança, saúde, desenvolvimento físico, psíquico e moral, educação e formação e prevenindo de modo especial qualquer risco resultante da falta de experiência, da consciência dos riscos existentes ou potenciais ou do grau de desenvolvimento.

4 — Aos menores é vedado o trabalho nocturno, excepto quando a sua prestação seja indispensável para a respectiva formação profissional.

5 — É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

SECÇÃO III

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

2 — A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fracccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas — dispensa até 3 horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas — dispensa até 4 horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas — dispensa até 5 horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas — dispensa até 6 horas semanais.

3 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

4 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

5 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

6 — Para efeitos de aplicação deste artigo, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VII

Higiene e segurança

Cláusula 61.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, higiene e saúde, observando para o efeito as normas legais em vigor, nomeadamente o estipulado no Regime Jurídico actual (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro, com a nova redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro), nomeadamente o Código do Trabalho e a Lei n.º 35/2004:

a) A limpeza e conservação dos locais destinados ao trabalho ou descanso dos trabalhadores; instalações sanitárias ou outros, postas à sua disposição, tais como, lavabos e chuveiros convenientemente apropriados;

b) Sistemas de condicionamento de ar com a devida previsão de ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial;

c) Níveis de intensidade sonora que não ultrapassem os 85 Db (decibéis);

d) A existência de armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, segundo a natureza, importância e riscos calculados;

e) Vestuário de trabalho e equipamentos de protecção individual contra riscos resultantes das operações efectuadas, sempre que sejam insuficientes os meios técnicos de protecção;

f) Cuidados especiais e adequados na utilização de produtos tóxicos, corrosivos, inflamáveis e explosivos;

g) A existência e funcionamento de serviços de segurança, higiene saúde, assegurados por um médico do trabalho que, dado as especificidade das empresas poderá ser individual ou colectivamente, assegure uma hora por mês por cada grupo de 10 trabalhadores ou fracção;

h) Nenhum médico do trabalho poderá assegurar a vigilância de um número de trabalhadores a que correspondam mais de 150 horas de serviço por mês.

Os médicos do trabalho exercem as suas funções com independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores, não sendo da sua competência exercer a fiscalização das ausências ao serviço seja qual for o motivo que as determine;

i) Assegurar, pelo menos uma vez por ano, sejam obrigatoriamente feitas inspecções médicas aos trabalhadores ao seu serviço a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo de saúde.

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

Cláusula 62.^a

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes de exposição e agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização de registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

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

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

Cláusula 63.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — No desenvolvimento dos trabalhos devem ser observados os preceitos legais gerais, assim como as prescrições específicas para o sector no que se refere à segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e devem denunciar prontamente qualquer deficiência existente.

Cláusula 64.^a

Acidente de trabalho

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da cessação do contrato de trabalho

Sem prejuízo dos preceitos e garantias dos trabalhadores consagrados no Código do Trabalho, nomeadamente as relativas à protecção da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a cessação do contrato de trabalho rege-se pelo estipulado no artigo 384.º do referido Código, ou seja por:

- a) Caducidade:
 - i) Verificando-se o seu termo;
 - ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
 - iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez;
- b) Revogação, por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento onde conste a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;
- c) Resolução por evocação de justa causa por qualquer das partes;
- d) Denúncia, por parte do trabalhador mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de 30 ou 60 dias, conforme a antiguidade seja até ou mais de dois anos.

Cláusula 66.^a

Ilicitude do despedimento

Para além das demais situações de ilicitude do despedimento constantes do Código do Trabalho, bem como das garantias de indemnização do trabalhador por danos patrimoniais e não patrimoniais e ainda da reintegração do trabalhador no seu posto de trabalho nos casos de ilicitude, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;

- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

Cláusula 67.^a

Efeitos da ilicitude

Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 68.^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 de normas 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 empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestros 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 69.^a

Procedimento disciplinar

A elaboração da nota de culpa, instauração do procedimento, resposta à nota de culpa, instauração e decisão,

obedecem aos artigos 411.º a 415.º do CT que aqui se dão por reproduzidos.

Cláusula 70.^a

Resolução

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições 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 representantes legítimo.

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

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

4 — A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 do artigo 396.º, com as necessárias adaptações.

Cláusula 71.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 — A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula anterior confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de 30 a 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 do contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 72.^a

Falência

A declaração de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

O administrador de falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se a empresa não for encerrada e enquanto o não for.

Cláusula 73.^a

Documentos a entregar ao trabalhador aquando da cessação do contrato de trabalho

1 — Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal passará, a pedido do trabalhador, certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou; o certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

2 — Além do certificado de trabalho previsto no número anterior, a entidade patronal passará ainda ao trabalhador o documento referido no artigo 65.º do Decreto-Lei n.º 119/99, de 14 de Abril.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 74.^a

Comissão paritária

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

2 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

3 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 75.^a

Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato;
- d) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 76.^a

Funcionamento

1 — Os membros da comissão paritária reunirão a pedido de qualquer das partes e aprovarão o regulamento de funcionamento.

2 — As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, considerando-as as suas deliberações parte integrante da presente convenção.

CAPÍTULO X

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Revogação dos contratos anteriores

O presente contrato colectivo revoga em tudo o que for mais favorável ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2007.

Cláusula 78.^a

Direitos adquiridos

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente contrato.

Cláusula 79.^a

Disposição final

Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato, nas empresas nenhum trabalhador poderá ter aumento inferior ao valor percentual acordado.

ANEXO I

Definição de funções

Os profissionais abrangidos pelo presente CCT serão obrigatoriamente classificados nas seguintes profissões de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas:

Alisador/acabador. — É o trabalhador que, predominantemente, elimina imperfeições, regulariza e alisa a superfície de peças vindas da fundição ou estampagem.

Auxiliar. — É o trabalhador que procede à manutenção de máquinas e ferramentas; recupera os desperdícios e executa as tarefas auxiliares do sector em que se insere.

Batedor de ouro em folha. — É o trabalhador que, servindo-se de martelos e livros apropriados, bate ouro em folha a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície.

Cinzelador. — É o trabalhador que, servindo-se de cinzéis ou de outras ferramentas manuais, executa motivos em relevo ou lavrado em peças de metais preciosos.

Cravador/joalheiro. — É o trabalhador que, utilizando buris, olhetas, martelos e outras ferramentas apropriadas, fixa, por cravação, pedras ornamentais nas jóias. Estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

Dourador e prateador. — É o trabalhador que dá revestimento, através de galvanoplastia, a superfícies de peças fabricadas de ouro ou prata, assim como oxida as variadas peças.

Esmaltador de artefactos de ouro. — É o trabalhador que aplica camadas de esmalte, após preparação prévia, nas superfícies de objectos de adorno executados em metais macios.

Enchedor. — É o trabalhador que preenche as armações confeccionadas pelo filigraneiro (filigranista) com fio metálico torcido e laminado (filigrana), disposto de modo a formar artísticos rendilhados.

Filigraneiro. — É o trabalhador que confecciona as estruturas de prata ou ouro que compõem determinados objectos de adorno ou uso pessoal a encher com filigrana, procedendo posteriormente aos necessários trabalhos de montagem, soldadura e acabamento.

Fundidor-moldador (em caixas). — É o trabalhador que executa moldações em areia utilizando caixas apropriadas.

Fundidor-moldador (em ceras perdidas). — É o trabalhador que obtém peças fundidas de metal precioso, utilizando o processo de ceras perdidas.

Gravador manual. — É o trabalhador que, utilizando buris e outras ferramentas apropriadas, talha manualmente letras e motivos decorativos sobre jóias e artigos de metal.

Pode trabalhar segundo a sua inspiração, criando os desenhos a gravar.

Pode ser especializado na gravura de determinados metais e ser denominado em conformidade.

Gravador mecânico. — É o trabalhador que regula, manobra e opera uma máquina-pantógrafo que faz diversos trabalhos de reprodução ou cópia de letras e motivos decorativos.

Pode afiar as ferramentas utilizadas.

Guilhochador. — É o trabalhador que monta, regula e opera uma máquina apropriada para ornamentar, com sulcos, determinadas peças de ourivesaria.

Imprimidor (repuxador) de metais preciosos. — É o trabalhador que enforma peças de metal precioso, nomeadamente de chapa de prata, servindo-se de um torno de peito, e utiliza moldes que previamente confecciona.

Joalheiro. — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal.

Prepara as ligas metálicas, fabrica os dispositivos de fixação das pedras, podendo efectuar a respectiva cravação.

Oficial de faqueiro. — É o trabalhador que elimina imperfeições em peças de faqueiro, de metal precioso, especialmente de prata, e dá-lhe o acabamento necessário, manual ou mecânico.

Oficial de martelo (caldeireiro de prata). — É o trabalhador que, utilizando ferramentas manuais apropriadas, fabrica e repara, por batimento, artigos de prata tais como terrinas, travessas e serviços de chá. Normalmente não realiza os trabalhos de acabamento.

Operador de máquinas de lapidar metais. — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento, e segundo o apropriado a seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina.

Ourives (ourives de ouro). — É o trabalhador que fabrica e ou repara artefactos geralmente de ouro, destinados a adorno ou uso pessoal. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

Polidor de ouro ou joalheria. — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria.

Polidor de pratas. — É o trabalhador que dá polimento às superfícies de obras fabricadas com prata; executa as tarefas fundamentais do polidor de metais (operador de máquinas de polir), mas com o objectivo específico do

polimento e lustragem de objectos de prata, o que requer conhecimentos e cuidados especiais.

Prateiro (ourives de prata). — É o trabalhador que fabrica e repara, com ferramentas manuais ou mecânicas, artigos normalmente de prata, com médias ou grandes dimensões, para uso doméstico, culto religioso ou finalidades decorativas. Trabalha por desenhos, modelos ou outras especificações técnicas.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grau	Categorias profissionais
I	Batedor de ouro em folha — oficial principal (a). Cinzelador — oficial principal (a). Cravador joalheiro — oficial principal (a). Filigraneiro — oficial principal (a). Guilhochador — oficial principal (a). Gravador manual — oficial principal (a). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos — oficial principal (a). Joalheiro — oficial principal (a). Oficial de faqueiro — principal (a). Oficial de martelo (caldeireiro de prata) — principal (a). Ourives — oficial principal (a). Prateiro — oficial principal (a).
II	Batedor de ouro em folha — de 1. ^a Dourador/prateador — oficial principal (b). Cinzelador de 1. ^a Cravador joalheiro de 1. ^a Filigraneiro de 1. ^a Fundidor-moldador (em caixa) — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em ceras perdidas) — oficial principal (b). Guilhochador de 1. ^a Gravador manual de 1. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 1. ^a Joalheiro de 1. ^a Oficial de faqueiro de 1. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 1. ^a Operador de máquinas de lapidar metais — principal (b). Ourives de 1. ^a Polidor de pratas — oficial principal (b). Polidor de ouro e joalheiro — oficial principal (b). Prateiro de 1. ^a
III	Alisador/acabador — oficial principal (b). Dourador/prateador de 1. ^a Enchedor — oficial principal (b). Esmaltador de artefactos de ouro — oficial principal (b). Fundidor-moldador (em caixas) de 1. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 1. ^a Gravador mecânico — oficial principal (b). Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 1. ^a Polidor de pratas de 1. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 1. ^a
IV	Alisador/acabador de 1. ^a Batedor de ouro em folha de 2. ^a Cinzelador de 2. ^a Cravador/joalheiro de 2. ^a Dourador/prateador de 2. ^a Enchedor de 1. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 1. ^a Filigraneiro de 2. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 2. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) 2. ^a Guilhochador de 2. ^a Gravador manual de 2. ^a Gravador mecânico de 1. ^a

Grau	Categorias profissionais
	Joalheiro de 2. ^a Oficial de faqueiro de 2. ^a Oficial de martelo/(caldeireiro de prata) de 2. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 2. ^a Ourives de 2. ^a Prateiro de 2. ^a Polidor de pratas de 2. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 2. ^a
V	Alisador/acabador de 2. ^a Batedor de ouro em folha de 3. ^a Cinzelador de 3. ^a Cravador/joalheiro de 3. ^a Dourador/ prateador de 3. ^a Enchedor de 2. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 2. ^a Filigraneiro de 3. ^a Fundidor-moldador (em caixas) de 3. ^a Fundidor-moldador (em ceras perdidas) de 3. ^a Guilhochador de 3. ^a Gravador manual de 3. ^a Gravador mecânico de 2. ^a Imprimidor (repuxador) de metais preciosos de 3. ^a Joalheiro de 3. ^a Oficial de faqueiro de 3. ^a Oficial de martelo (caldeireiro de prata) de 3. ^a Operador de máquinas de lapidar metais de 3. ^a Ourives de 3. ^a Prateiro de 3. ^a Polidor de pratas de 3. ^a Polidor de ouro e joalheiro de 3. ^a
VI	Alisador/acabador de 3. ^a Enchedor de 3. ^a Esmaltador de artefactos de ouro de 3. ^a Gravador mecânico de 3. ^a
VII	Auxiliar. Praticante do 2.º ano. Pré-oficial do 2.º ano.
VIII	Praticante do 1.º ano. Pré-oficial do 1.º ano.
IX	Aprendiz do 2.º ano.
X	Aprendiz do 1.º ano.

(a) Profissões com aprendizagem completa e tirocinio.

(b) Profissões sem aprendizagem mas com tempo de prática.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em euros)	
Grau	Valor
I	945
II	891
III	832
IV	771
V	679
VI	637
VII	551
VIII	536
IX	485
X	475

Nota. — Mantêm-se em vigor as matérias do IRCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 18, de 15 de Maio de 2007, e 11, de 22 de Março de 2009.

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, n.º 1, alínea g), conjugado com o artigo 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 9 de Fevereiro de 2010.

Pela APIO — Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria:

Carlos Alberto Nicolau Caria, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

Manuel Diogo Bravo, mandatário.

Francisco Alves Silva Ramos, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declara-se que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 5 de Fevereiro de 2010. — Pelo Secretariado:
Delfim Tavares Mendes — António Maria Quintas.

Depositado em 4 de Maio de 2010, a fl. 76 do livro n.º 11, com o n.º 80/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O CCT para os super, hiper e grandes superfícies especializadas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008, é alterado e revisto da seguinte forma:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho é vertical e abrange, por um lado, as pessoas singulares ou colectivas filiadas na APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, que disponham de área total de exposição e venda superior a 200 m² e desenvolvam uma actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2 — A presente CCT abrange todo o território continental e Regiões Autónomas.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4 — Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade retalhista de supermercados, hipermercados e grandes superfícies especializadas, não filiadas nas associações outorgantes.

5 — Esta CCT abrange 101 empresas e 85 003 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2 — As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010 e vigoram pelo período mínimo de um ano.

3 — A denúncia é feita, por qualquer das partes outorgantes, até ao 90.º dia anterior ao termo da vigência previsto nos n.ºs 1 e 2, acompanhada de uma proposta para negociação.

4 — A parte receptora da proposta responde nos 30 dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à recepção da contraproposta.