

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;

Maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;

Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata met. — I-G;

Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas — I-G;

Noveleira ou enoveleira — I-G;

Oficial de mesa — I-G;

Polidor de fios — I-G;

Preparador de cargas de bobinas — I-G;

Recortadeira ou enroladeira — I-G;

Remalhadeira — I-G;

Retorcedor — I-G;

Seladeira — I-G;

Texturizador — I-G;

Tricotador manual — I-G.

I:

Acabador — I-B e I-C2;

Ajudante de fogueiro dos 1.º e 2.º anos — IX;

Bordador — I-A, I-B e I-C2;

Copeiro — VIII;

Cortador de flores — I-D;

Costureira — I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F;

Empregado de limpeza — XII;

Enchedor de bonecas — I-B;

Engomador de flores — I-;

Florista — I-D;

Jardineiro — XII;

Orlador (praticante) — I-C2;

Operador de máquinas de branqueamento — XIII;

Preparador — I-B, I-C2 e I-E;

Tintureiro de flores — I-D;

Toucador — I-D;

Tricotador — I-B e I-C2;

Alfineteira ou coladeira — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de cobrir borraça — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de cordões e *soutache* — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões — I-G;

Ajudante de maquinista de máquinas de fabrico de *tricôt* e *filets* — I-G;

Ajudante de maquinista das máquinas Saurer e análogos — I-G;

Ajudante oficial de roda — I-G;

Borrugador — I-G;

Ensacador de bobinas — I-G;

Lavadeira — I-G;

Lavadeira de quadros ou de mesas — I-G;

Lubrificador — I-G;

Prensador de meadas — I-G;

Preparador de gomas — I-G;

Recolhedor de amostras — I-G;

Recolhedor de algodão — I-G;

Recuperador de algodão ou desperdícios — I-G;

Repinador — I-G;

Transportador — I-G.

Porto, 1 de Junho de 2010.

Pela ANIVEC/APIV — Associação das Indústrias de Vestuário e Confecção:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, mandatária.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Pelo SITEMAQ — Sindicato dos Fogueiros de Terra e da Mestrança e Marinhagem de Máquinas da Marinha Mercante:

*Francisco Afonso Negrões*, mandatário.

*Oswaldo Fernandes de Pinho*, mandatário.

Depositado em 8 de Junho de 2010, a fl. 82 do livro n.º 11, com o n.º 130/2010, 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 AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal 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 vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios representadas na seguinte associação patronal:

Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal; e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1 — O presente CCT entra em vigor nos termos legais.  
2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2010.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85.  
2 — *(Iguar.)*  
3 — *(Iguar.)*  
4 — *(Iguar.)*  
5 — *(Iguar.)*

### ANEXO II

#### Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Maio de 2009

Categorias profissionais	Tabela 2010
Encarregado-geral . . . . .	722,20
Encarregado de seccção . . . . .	683,80
Encarregado (OUR) . . . . .	683,80
Ourives principal . . . . .	664,60
Afinador de máquinas (RM) . . . . .	664,60
Afinador de relógios . . . . .	664,60
Ourives oficial de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	638,30
Montador de relógios de 1. <sup>a</sup> classe . . . . .	638,30
Ourives oficial de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	579,70
Montador de relógios de 2. <sup>a</sup> classe . . . . .	579,70
Ourives oficial 3. <sup>a</sup> classe . . . . .	502
Apontador/monitor (RM) . . . . .	502
Especializado (OUR/RM) . . . . .	485,50
Indiferenciado (OUR/RM) . . . . .	479,40
Pré-oficial (OUR/RM) . . . . .	479,40
Praticante especial. (OUR/RM) . . . . .	479,40
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) . . . . .	475
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) . . . . .	475
Subsídio de alimentação . . . . .	3,85

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida = € 475.

Porto, 25 de Maio de 2010.

Pela AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

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

*José Alberto Ribeiro*, mandatário.

*Adelino Borges*, mandatário.

### CCT para a Indústria de Ourivesaria e Relojoaria — Montagem

#### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu e obriga, por uma parte, as empresas cuja actividade seja a fabricação de joalheria, ourivesaria, medalhística, artigos similares, e relógios, representadas na seguinte associação patronal:

Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal;

e, por outra parte, os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato representados pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

2 — Este CCT vem alterar a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de Março de 2009.

3 — O presente CCT abrange cerca de 2000 trabalhadores e 500 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

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

2 — A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de um ano, com efeitos retroactivos a 1 de Maio de 2010.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Denúncia

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

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

3 — Em caso de denúncia por qualquer das partes, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação da proposta.

4 — O prazo máximo para as negociações é de 30 dias.

#### CAPÍTULO II

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Atribuição das categorias

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

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

3 — Nas empresas até 40 trabalhadores, a especialização atribuída aos profissionais não pode ser invocada pelos mesmos para se recusarem a executar quaisquer trabalhos que estejam no âmbito da indústria, excepto se a comissão paritária deliberar de modo diferente.

4 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, pode qualquer das partes recorrer para a comissão paritária a fim de estudar e decidir, por unanimidade, se se aplica ou não o n.º 2.

5 — É vedado às entidades patronais atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste contrato.

#### Cláusula 5.ª

##### Condições de admissão

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.ª

##### Aprendizagem

1 — A aprendizagem será de dois anos e poderá decorrer em uma ou várias empresas.

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

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

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

#### Cláusula 7.ª

##### Promoção dos aprendizes

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

#### Cláusula 8.ª

##### Pré-oficiais e praticantes

1 — O período de prática dos pré-oficiais será de dois anos.

2 — Os pré-oficiais ascenderão à classe imediatamente superior, logo que termine o período de prática ou atinjam os 20 anos de idade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Os trabalhadores admitidos com 19 ou mais anos de idade permanecerão um ano como pré-oficiais.

4 — O período de prática dos praticantes de especializado será de um ano.

5 — O tempo de pré-oficialato ou prática dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, de acordo com documento comprovativo obrigatoriamente passado pela empresa.

#### Cláusula 9.ª

##### Quadros de densidade

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

##### Profissionais qualificados de ourivesaria

###### Classes e categorias

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

##### Profissionais qualificados de relojoaria/montagem

###### Classes e categorias

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

Número de oficiais	Afinador	Oficiais de relojoaria de 1.ª	Oficiais de relojoaria de 2.ª
6 .....	1	2	3
7 .....	1	3	3
8 .....	2	3	3
9 .....	2	3	4
10 .....	2	4	4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) A competência;
- b) A antiguidade.

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

#### Cláusula 10.ª

##### Promoções e acessos

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

#### Cláusula 11.ª

##### Promoções automáticas

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

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

3 — Em casos de manifesta inaptidão profissional do trabalhador de 3.ª classe, a entidade patronal poderá, a título excepcional, propor, até dois meses antes da data da promoção automática, que o trabalhador seja submetido a

exame perante a comissão paritária. Em caso de aprovação, o trabalhador tem direito à classe imediata e respectiva remuneração desde a data em que a ela ascenderia por promoção automática.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Quadros de pessoal

1 — Todas as empresas e demais entidades patronais com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas neste contrato, dentro dos prazos adiante fixados, os mapas de pessoal devidamente preenchidos, conforme modelos legais.

2 — Durante o mês de Novembro de cada ano, serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, aos serviços da inspecção de trabalho da sede ou domicílio da entidade patronal.

3 — Será ainda enviado um exemplar do mapa referido no n.º 2 à associação ou associações em que esteja filiada a entidade patronal e ao sindicato ou sindicatos em que estejam filiados os trabalhadores, não podendo, neste caso, o respectivo exemplar deixar de conter a relação dos trabalhadores filiados naquele a que se destina.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, a filiação sindical e o respectivo número de sócio serão indi-

cados, por escrito, à entidade patronal pelo trabalhador ou pelo sindicato interessado.

5 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no n.º 1 afixarão nos locais de trabalho, por forma bem visível, durante um prazo de 45 dias, cópia dos mapas previstos no n.º 2, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

6 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, entre o dia 1 de Março e 30 de Novembro, que importe alterações nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 2, torna-se obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente ao da publicação, dos mapas de modelo II às entidades e nos termos estabelecidos nos números anteriores, em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior ao da referida publicação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança no trabalho;
- c) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo o disposto neste CCT;
- d) Facilitar a todos os trabalhadores que o solicitem o tempo necessário à frequência dos cursos, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>;
- e) Dispensar os membros dos corpos gerentes ou delegados sindicais e os trabalhadores com funções em comissões de trabalhadores para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua vida profissional, nos termos deste contrato ou da lei;
- f) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Prestar aos organismos outorgantes, sempre que lhe sejam solicitados, os elementos relativos ao cumprimento deste contrato ou à sua revisão, salvo se ultrapassarem o exigido por lei;
- h) Indicar para lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de ouvidos os trabalhadores que irão ficar sob a sua chefia;
- i) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para afixação de documentos formativos e informativos que digam respeito à vida sindical ou a interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e não por quaisquer dificuldades à sua entrega e difusão, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, instalações adequadas dentro da empresa para as reuniões;

l) Respeitar as garantias e os direitos dos trabalhadores;

m) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;

n) Fornecer aos ourives polidores, fundidores, escolvilheiros, douradores e repuxadores ao seu serviço, diariamente, 1 l de leite e, anualmente, dois fatos-macacos ou duas batas apropriadas à natureza do seu trabalho. O fornecimento de leite é devido aos trabalhadores que executem as referidas funções por períodos não inferiores a quatro horas seguidas ou interpoladas por cada dia de trabalho; os fatos-macacos e as batas são também fornecidos a todos os trabalhadores que eventualmente executem essas funções;

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

p) Manter os trabalhadores ao corrente da situação e objectivos da empresa.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando se obtenha o seu acordo por escrito e desde que os prejuízos que a transferência lhe ocasione sejam suportados pela entidade patronal;

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

f) Despedir e readmitir qualquer trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir nos direitos e garantias decorrentes da sua antiguidade;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2 — A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato.

3 — A comissão intersindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais de dois ou mais sindicatos.

4 — A constituição, número, designação e destituição dos delegados sindicais e das comissões sindicais da empresa serão regulados pelos estatutos sindicais, sendo eleitos em escrutínio directo e secreto.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa ou afixar em local apropriado textos, comunicados ou intervenções relacionados com os interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Tempo para o exercício de funções sindicais

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

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

3 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

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

5 — O sindicato deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, no caso de impossibilidade, nos quatro dias seguintes ao primeiro dia em que faltarem.

6 — As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, excepto o da

retribuição, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Cedência das instalações

1 — Nas empresas com mais de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas com menos de 40 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reuniões dos trabalhadores na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação dos delegados sindicais ou, na sua falta, de um terço dos trabalhadores da empresa.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical, quando exista, ou, na sua falta, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

4 — Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação, caso em que o mesmo deverá ser feito com a antecedência mínima de seis horas.

5 — Os dirigentes sindicais podem participar nas reuniões referidas nos números anteriores, mediante comunicação prévia à empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes

Aos delegados sindicais compete, além de defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares nos termos da lei;

b) Acompanhar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Desempenhar todas as funções que lhes são atribuídas neste contrato, com observância dos preceitos nele estabelecidos;

d) Para desempenho das suas funções, poderão os delegados sindicais, sempre que tal seja necessário, circular livremente nos locais de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Reuniões com a entidade patronal

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

2 — Estas reuniões poderão, nos casos excepcionais, ter lugar dentro das horas de serviço, não implicando perda de retribuição, nem sendo consideradas para efeitos da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Quotização

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

### CAPÍTULO V

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — A duração do trabalho normal em cada semana será de 40 horas, divididas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira.

2 — A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder as nove horas.

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

4 — Os trabalhadores têm direito, sempre que o pretendam, a tomar uma refeição ligeira, em cada meio dia de trabalho, devendo, no entanto, permanecer no espaço de trabalho, à disposição da entidade empregadora, podendo, em caso de necessidade, ser chamados a prestar trabalho.

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Organização dos horários de trabalho

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar diário e até ao limite máximo de cento e vinte horas anuais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

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

2 — Por altura dos exames, os trabalhadores-estudantes terão igualmente direito a um dia de dispensa antes da realização dessas provas, além dos indispensáveis às mesmas, em ambos os casos sem prejuízo da retribuição normal.

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeitório

Todas as empresas com 15 ou mais trabalhadores terão de pôr à disposição destes um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições, quando as empresas as não forneçam.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,85.

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cálculo de salário

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

- a) A 1.<sup>a</sup> hora com 50 % de acréscimo;
- b) A 2.<sup>a</sup> é retribuída com 75 % de acréscimo;
- c) As horas seguintes com 100 % de acréscimo.

2 — A percentagem da alínea c) inclui a remuneração devida por trabalho nocturno.

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

4 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, até € 9, ou ao fornecimento da mesma.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Funções em diversas categorias

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Casos de redução de capacidade de trabalho

1 — Em casos de acidente de trabalho, as empresas obrigam-se a pagar aos trabalhadores sinistrados a retribuição mensal por inteiro, desde o primeiro dia do acidente e até

aos 120 dias, obrigando-se estes a entregar o subsídio que vierem a receber da companhia seguradora.

2 — Quando se verifique diminuição de rendimento do trabalho por incapacidade parcial permanente resultante de acidente de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que tenha direito, desde que a redução efectuada não seja superior ao valor da pensão paga pela entidade responsável.

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Data e documento de pagamento

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

3 — Os trabalhadores nos anos de ingresso no serviço militar e os que tenham faltado mais de 90 dias por doença, devidamente comprovada, receberão o subsídio proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado.

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

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

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



### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Feriados

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

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

O feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

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

3 — Em substituição do feriado municipal ou do feriado de terça-feira de Carnaval, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem os trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Toda e qualquer suspensão de trabalho por motivo de pontes, fim-de-semana, tradição local ou outros que correspondam ao desejo da maioria dos trabalhadores, dará lugar à distribuição uniforme de trabalho de acordo com o calendário aprovado pelos trabalhadores e a remeter à delegação do Ministério de Trabalho, com cópia ao sindicato.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho em dias feriados e de descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente aos feriados quer obrigatórios quer concedidos pela entidade patronal, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador de descansar num dos três dias úteis seguintes e será pago pelo dobro da retribuição normal, ou seja, o trabalhador recebe, além do salário do dia em que trabalhou, o salário correspondente a dois dias de trabalho.

3 — O trabalho prestado no dia de descanso complementar ou nos feriados previstos neste contrato será pago nos termos do número anterior.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, exceptuando os casos previstos no n.º 1 da cláusula 43.<sup>a</sup> e demais casos previstos na lei.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias e subsídios vencidos, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

4 — O trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Duração das férias

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

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

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

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

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

3 — O gozo da licença por maternidade e por paternidade e as faltas previstas nas alíneas a) e b) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup> não afectam o aumento da duração do período de férias

4 — Os trabalhadores, no ano de admissão, têm direito a um período de férias proporcional aos meses de trabalho que teriam em 31 de Dezembro.

5 — Caso se verifique a cessação do contrato de trabalho antes de 31 de Dezembro, ao trabalhador serão descontados os dias gozados indevidamente.

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

7 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador, além das férias e subsídios vencidos, se ainda não as tiver gozado, a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Encerramento para férias

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Férias e serviço militar

1 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar poderão gozar as férias e receber o respectivo subsídio antes da sua incorporação, devendo, para tanto, avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, receberão as retribuições das férias e subsídio respectivo.

2 — No ano do regresso do serviço militar, o trabalhador terá direito a gozar férias por inteiro e a receber o respectivo subsídio desde que o regresso ocorra em ano diferente ao do ingresso.

3 — Nos casos previstos no número anterior, e quando não seja possível o gozo das férias por o regresso do trabalhador coincidir com o termo do ano civil, as férias serão gozadas no primeiro trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se à parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 43.<sup>a</sup>

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico da previdência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Época de férias

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

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

3 — Nos casos previstos no número anterior, a época de férias será fixada entre 2 de Maio e 30 de Setembro.

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra actividade durante as férias

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

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

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

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regresso dos trabalhadores após o serviço militar

1 — Após o cumprimento do serviço militar, o trabalhador retomarará o seu lugar na empresa, para o que deve notificá-la através de carta com aviso de recepção, no prazo de 15 dias depois de ter sido licenciado.

2 — O trabalhador apresentar-se-á ao serviço nos 30 dias subsequentes à data do licenciamento e retomará o lugar, sendo-lhe atribuída a categoria, classe e vencimento que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço da empresa.

3 — Nos casos em que o trabalhador não tenha ainda completado o período de pré-oficialato, o serviço militar interrompe a contagem desse período, não podendo o trabalhador, logo após o seu regresso, receber vencimento inferior ao salário mínimo nacional, se outro maior lhe não for devido.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

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

4 — Quando o trabalhador se apresentar ao serviço com atraso, e desde que o justifique, iniciará de imediato o trabalho, embora podendo ser com prejuízo da remuneração correspondente ao tempo não trabalhado, salvo se o atraso tiver sido motivado por razões alheias à sua vontade, nos termos das alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

*(Eliminada.)*

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

a) As motivadas por falecimento do cônjuge ou pessoas que vivam em união de facto, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto, sogros, adoptantes e adoptados, até cinco dias;

b) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinets, irmãos, cunhados, até dois dias;

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

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou

instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

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

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

j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores podem faltar até um dia por mês, desde que o justifiquem, através de documento previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>-A, para tratar de assuntos do seu interesse, embora com perda de retribuição.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-A

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

7 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro

horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

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

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-B

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) As dadas nos casos previstos no n.º 1 e no n.º 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>, quando excedam o crédito estabelecido por lei, devendo a entidade interessada comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito imediatas ao 1.º dia em que faltarem;

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

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

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

e) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

f) No caso previsto na alínea k) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>, as faltas conferem no máximo direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas;

g) As previstas na alínea c) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

h) As previstas na alínea i) do n.º 2 da cláusula 55.<sup>a</sup>;

i) As previstas no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>-C

##### Faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou 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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento sem justa causa

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Modos de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Revogação do contrato de trabalho por acordo das partes

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

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

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

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

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

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução do contrato por iniciativa da entidade patronal

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- 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 os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual ou pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de falta.

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

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

5 — Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado à comissão de trabalhadores que pode, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Indemnização ou reintegração

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

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data de despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

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

4 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

5 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1 — O trabalhador tem direito de fazer cessar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do trabalhador;
- c) Falta não culposa do pagamento pontual da retribuição;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade;
- i) Obtenção de colocação melhor remunerada.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas d) a h) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 60.<sup>a</sup>, n.º 3.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Falência da empresa

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

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Trabalho de mulheres e menores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Aptidões

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres

1 — São, em especial, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) Receber, em identidade de tarefas e qualificação, a mesma retribuição dos homens;

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

c) Por ocasião do nascimento, uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto;

d) Uma licença ou de 30 dias, em caso de aborto;

e) Interromper o trabalho diário em dois períodos com a duração máxima de uma hora cada, para tratamento dos filhos, durante 12 meses após o parto; se a trabalhadora o preferir, poderá entrar mais tarde uma hora e sair mais cedo outra hora ou, ainda, acumular os dois períodos para entrar mais tarde ou sair mais cedo duas horas, sem que tal implique diminuição de retribuição nem redução do período de férias;

f) Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de vencimento, quando as ausências sejam justificadas pelo médico ou pela caixa de previdência.

2 — A entidade patronal que despedir uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

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

4 — As trabalhadoras deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto nas alíneas b), c) d) e e) com a maior brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado directamente com o menor que tenha completado 16 anos de idade.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo se, quando de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus pais ou tutores.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos menores

1 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

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

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

5 — Aos menores de 18 anos de idade é vedado o trabalho antes das 8 horas e depois das 19 horas.

### CAPÍTULO X

#### Disciplina

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- e) Despedimento.

2 — Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

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

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

5 — Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula pode o profissional visado recorrer ao sindicato.

6 — Nenhum trabalhador pode sofrer penalidades previstas no corpo da cláusula sem previamente ser ouvido.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais por sanção abusiva

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

a) Exercerem funções de dirigentes sindicais, comissão de trabalhadores, delegados sindicais, bem como dirigentes ou representantes dos profissionais na caixa de previdência e abono de família;

b) Terem exercido aquelas funções há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

c) Se terem candidatado ao respectivo exercício há menos de cinco anos, contados desde a data da apresentação da candidatura;

d) Terem reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

e) Se recusarem, nos termos deste contrato, a cumprir ordens a que não devam obediência;

f) Terem declarado ou testemunhado contra a empresa.

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais instalarão obrigatoriamente os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de higiene e segurança.

2 — As partes contratantes, tendo embora perfeito conhecimento dos condicionalismos actualmente existentes na indústria, propõem-se pugnar por uma melhoria real das condições de higiene e segurança no trabalho dentro das instalações fabris, nomeadamente desenvolvendo acções

junto das entidades oficiais e campanhas de mentalização dos respectivos associados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Comissões paritárias

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

#### ANEXO I

##### Definição de funções

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

*Encarregado de secção.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, dirige os serviços no seu sector de trabalho.

*Encarregado.* — É o trabalhador que, para além da sua actividade profissional, coordena e dirige os serviços no local de trabalho.

*Especializado.* — É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa tarefas pouco complexas, normalmente rotineiras e por vezes repetitivas.

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

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

*Ourives joalheiro.* — É o trabalhador que confecciona e ou repara artefactos de metais preciosos de elevado valor estético destinados a adorno ou uso pessoal e tendo, em geral, trabalho de cravação de pedras preciosas.

*Ourives cravador joalheiro.* — É o trabalhador que fixa pedras ornamentais nas jóias por cravação; recebe a obra a trabalhar e imobiliza-a num fuste com betume; estuda a disposição da pedraria requerida pela peça e programa a sequência das operações a realizar.

*Ourives de prata.* — É o trabalhador que fabrica e restaura, manual ou mecanicamente, artefactos de prata destinados a adorno ou uso pessoal, culto religioso ou que estejam inequivocamente ligados a qualquer expressão artística ou decorativa.

*Ourives barbeleiro.* — É o trabalhador que confecciona correntes formadas por vários elos (barbelas) para adorno pessoal. Executa as tarefas fundamentais do ourives (ourives de ouro).

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

*Ourives enchedeira.* — 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.

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

*Ourives polidor de ouro e joalheria.* — É o trabalhador que realiza o acabamento das peças fabricadas em ourivesaria ou joalheria, polindo-as.

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

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

*Ourives 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.

*Ourives alisador e acabador de pratas.* — É o trabalhador que regulariza as superfícies de manufacturas de prata que se apresentem imperfeitas.

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

*Ourives dourador e prateador.* — É o trabalhador que dá revestimento através de galvanoplastia, prepara a superfície dos objectos, recobrimo-os de ouro e prata, e ainda oxida, metaliza e cobreia.

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

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

*Ourives gravador mecânico.* — É o trabalhador que regula e manobra uma máquina (pantógrafo) que grava letra e motivos decorativos no metal, a partir de um molde, normalmente de maiores dimensões. Calcula a escala a adoptar, consulta uma tabela de conversão e marca os valores nos braços do sistema mecânico com que opera, utilizando, quando necessário, uma lupa ou tirando mol-

des de cera ou plasticina. Pode ter de afiar as ferramentas utilizadas na máquina.

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

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

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

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

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

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

*Ourives operador de máquina de lapidar metais.* — É o trabalhador que ornamenta, por facetamento e segundo o seu gosto artístico, superfícies de peças de ourivesaria, utilizando uma máquina apropriada; escolhe segundo o lapidado a obter e a fresa a utilizar, que monta no respectivo suporte; fixa na mesa da máquina o objecto a embelezar por lapidação; realiza as afinações necessárias; põe



a ferramenta de corte em movimento e dirige, através do respectivo manípulo, a sua penetração no metal, ou manda com os respectivos dispositivos o deslocamento da mesa da máquina, de forma a conseguir por facetamento os motivos decorativos que pretende; examina a qualidade do trabalho realizado; retira a peça e repete as operações indicadas.

*Ourives conserteiro.* — É o trabalhador que executa, exclusivamente, consertos em objectos manufacturados com metais finos.

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

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

*Montador de relógios.* — É o trabalhador que monta as peças que vão constituir os diferentes órgãos de relógio, não lhe competindo o seu ajustamento e afinação.

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

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

*Indiferenciado.* — É o trabalhador que não tem qualquer especialidade, limitando-se o seu trabalho a limpeza e recados.

## ANEXO II

### Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de Maio de 2010

Categorias profissionais	Tabela 2010
Encarregado-geral .....	722,20
Encarregado de secção .....	683,80
Encarregado (OUR) .....	683,80
Ourives principal .....	664,60
Afinador de máquinas (RM) .....	664,60
Afinador de relógios .....	664,60
Ourives oficial de 1.ª classe .....	638,30
Montador de relógios de 1.ª classe .....	638,30
Ourives oficial de 2.ª classe .....	579,70
Montador de relógios de 2.ª classe .....	579,70
Ourives oficial de 3.ª classe .....	502
Apontador/monitor (RM) .....	502
Especializado (OUR/RM) .....	485,50
Indiferenciado (OUR/RM) .....	479,40
Pré-oficial (OUR/RM) .....	479,40
Praticante especial. (OUR/RM) .....	479,40
Aprendiz do 2.º ano (OUR/RM) .....	475
Aprendiz do 1.º ano (OUR/RM) .....	475
Subsídio de alimentação .....	3,85

OUR — ourivesaria.

RM — relojoaria-montagem.

RMMG — aplica-se o regime da remuneração mínima mensal garantida para o ano de 2010 = € 475.

## ANEXO III

### Documento da justificação das faltas referido na cláusula 55.ª-A

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

## ANEXO IV

### Regulamento da comissão paritária

#### CAPÍTULO I

#### Da constituição e funcionamento da comissão paritária

##### Artigo 1.º

De acordo com a cláusula 72.ª do CCT para as indústrias de ourivesaria e relojoaria (montagem), é instituída uma comissão paritária.

##### Artigo 2.º

A representação quer dos trabalhadores quer das entidades patronais será sempre paritária.

##### Artigo 3.º

A sua constituição será de seis membros, sendo respectivamente três designados pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e três pela Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte.

Para resolução de assuntos específicos de outras associações signatárias, poderão os representantes patronais

designados ser parcialmente substituídos por representantes dessas associações. Deverá haver igual número de substitutos.

#### Artigo 4.º

Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnicos, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

#### Artigo 5.º

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

#### Artigo 6.º

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

#### Artigo 7.º

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

#### Artigo 8.º

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

#### Artigo 9.º

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

#### Artigo 10.º

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

## CAPÍTULO II

### Das atribuições e competência

#### Artigo 11.º

São atribuições da comissão paritária:

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

#### Artigo 12.º

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

#### Artigo 13.º

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

#### Artigo 14.º

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

#### Artigo 15.º

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

#### Artigo 16.º

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

Porto, 25 de Maio de 2010.

Pela AORP — Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal:

*Manuel Correia Ramos*, mandatário.

*Carlos Inácio Martins dos Santos*, mandatário.

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

*José Alberto Ribeiro*, mandatário.

*Adelino Borges*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos 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 Metalúrgicos e Ofícios Correlativos 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, 2 de Junho de 2010. — Pelo Secretariado: *Del-fim Tavares Mendes — António Maria Quintas.*

Depositado em 2 de Junho de 2010, a fl. 81 do livro n.º 11, com o n.º 121/2010, 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 Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outra ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2005, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

###### **Cláusula 1.ª**

###### **Área e âmbito**

1 — Este CCT obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Mafra, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer exerçam a actividade comercial de:

Retalhista;

Mista de retalhista e grossista (mista de retalho e armazenagem, importação e ou exportação); comércio de carnes;

Grossista (armazenagem, importação e ou exportação);  
Oficinas de apoio ao comércio;

Prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais — penteado e estética; limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias;

representadas pelas associações patronais outorgantes e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço qualquer que seja a sua categoria ou classe representados pelos sindicatos outorgantes.

2 — Este CCT aplica-se às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossistas em sectores onde não exista ou deixe de existir regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se oficinas de apoio aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a res-

pectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas, quer por prestar apoio directo a estas.

4 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega deste contrato para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

###### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência e denúncia**

1 — O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A tabela salarial terá um prazo de vigência de 12 meses, será revista anualmente e produz efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

#### **CAPÍTULO III**

##### **Classificação profissional — Admissão e carreira profissional**

###### **Cláusula 11.ª**

###### **Condições de admissão**

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo AA — Trabalhadores de agências funerárias

A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 18 anos.

###### **Cláusula 12.ª**

###### **Período experimental**

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 90 dias nas categorias dos níveis I a V, 120 dias nas categorias dos níveis VI a VIII, 180 dias nas categorias dos níveis IX a XI do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo III-B e 240 dias nas categorias do nível XII do anexo III-A da tabela salarial geral e tabela salarial específica do anexo IV.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 14 dias.

3 — Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de 15 dias.

4 — O não cumprimento total ou parcial do período de aviso prévio previsto nos n.ºs 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.