

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho - adiante designado apenas por contrato - obriga, por um lado as empresas, qualquer que seja o regime de gestão ou forma jurídica, que se dedicam às atividades de penteado, arte e beleza, e que estejam inscritas na Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada (Associação Empresarial das Ilhas de São Miguel e Santa Maria) e, por outro lado, os trabalhadores filiados do SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores - adiante designado apenas por Sindicato - enquanto ao serviço daquelas.

2 - Serão abrangidos pelo presente CCT 80 trabalhadores e 32 Empregadores.

3 - Este contrato aplica-se a todos os trabalhadores que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no Sindicato outorgante.

4 - Na situação prevista no n.º 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à Entidade Empregadora que pretende ver-lhe aplicado o presente CCT fica obrigado a pagar ao SINDESCOM 1% da sua remuneração base, incluindo, no prazo do ano de vigência desta convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1 - O contrato entra em vigor a partir da data da sua publicação no *Jornal Oficial* da Região Autónoma dos Açores.

2 - Todo o contrato, incluindo as tabelas salariais, vigora pelo período de um ano.

3 - A tabela salarial vigorará por um período efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

4 - A denúncia é feita mediante comunicação escrita dirigida à outra parte acompanhada de proposta negocial global. No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 - No caso da não conclusão da negociação no período referido no número anterior mantém-se em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até quarenta e cinco dias após a data da sua receção.

7 - A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Liberdade do exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 - Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da empresa.

2 - À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente não podendo recusar-se a dispensar os mesmos sempre que o Sindicato o solicite, dentro dos condicionalismos legais.

Cláusula 4.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 - Os dirigentes Sindicais dispõem de um crédito mínimo mensal para o exercício das suas funções de cinco dias de trabalho.

2 - Para o exercício das suas funções sindicais disporão os delegados de um crédito mensal de 5 horas.

3 - As faltas previstas nos números anteriores não determinam perda de remuneração ou qualquer outra regalia e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 5.^a

Condições para o exercício do direito sindical

As empresas devem:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- b) Reconhecer o direito dos corpos gerentes do Sindicato, por si ou por associados, de poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato.

Cláusula 6.^a

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

1 - Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2 - A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

3 - Em caso de despedimento, não se verificando justa causa, o trabalhador despedido tem o direito de optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização equivalente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades, por cada ano ou fração, e nunca inferior a seis meses.

CAPÍTULO III

Admissão e Carreira Profissional

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1 - São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos, com as habilitações mínimas legais e as profissionais necessárias.

2 - O empregador não pode exigir ao candidato a emprego que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3 - No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente, a data de início e o prazo ou termo que se estabeleceu.

4 - Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores comuns, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1 - O Período experimental tem a duração de 60 dias, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de ação de formação.

2 - No período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização.

3 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 (sete) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

4 - O Período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

5 - Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

6 - Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

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

8 - O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

Cláusula 9.^a

Classificação Profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Carteira Profissional

1 - Todo o profissional, exceto os aprendizes, tem de possuir uma carteira profissional passada pelos serviços competentes em que consta a categoria profissional.

2 - Nenhum profissional, exceto os aprendizes, poderá exercer a correspondente atividade profissional, sem estar munido da respetiva carteira profissional.

Cláusula 11.^a

Promoção ou acesso obrigatório

1 - Os aprendizes quando titulares do curso de formação profissional, decorridos 6 meses de exercício da profissão, ascenderão á categoria de:

a) Ajudante no sector de cabeleireiros de senhoras;

b) Meio-Oficial no sector de cabeleireiro de homens.

2 - Os aprendizes quando não titulares do curso de formação profissional, ascenderão às categorias do número anterior, decorrido um ano de exercício da atividade e aprovados em exame pela entidade competente.

Cláusula 12.^a

Formação profissional e certificação - Princípios gerais

1 - A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2 - Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados

3 - Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores, com contratos sem termo.

4 - Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e do sindicato subscritor desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5 - Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

Cláusula 13.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1 - O empregador reconhece a formação profissional de 35 horas anuais de pelo menos 10% dos trabalhadores.

2 - No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no n.º 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3 - O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão ao Curso, quando o período entre este conhecimento e a data da frequência seja menor.

4 - O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da entidade patronal

1 - São deveres do empregador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

- k) Enviar ao Sindicato, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal;
- l) Ministar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários;

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

1 - São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador; os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador; nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar com o empregador, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou, subsidie.

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

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador

1 - Havendo acordo do trabalhador na sua transferência de acordo com a alínea *f*) da cláusula 16.^a a entidade patronal custeará todas as despesas de transportes do próprio trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros bens necessários à vida habitual do agregado

familiar, suportará os prejuízos acarretados ao trabalhador com a transferência, nomeadamente os que resultarem do tempo que gastar a mais com a deslocação para o novo local de trabalho.

2 - O trabalhador que não dê o seu acordo à transferência poderá optar por manter-se na situação e posto de trabalho onde se encontrava ou, se tal não for possível ou lhe convier rescindir o seu contrato, recebendo as indemnizações referidas na cláusula 56.^a.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 18.^a

Duração do Trabalho

1 - O período normal de trabalho prestado para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, distribuídas de 2.^a feira ao Sábado, não podendo exceder 8 horas por dia, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 - O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

3 - Haverá em cada um dos períodos de laboração uma tolerância de trinta minutos para ultimação de trabalhos entretanto iniciados, que será compensada num dos períodos seguintes.

4 - Na segunda metade do segundo período de trabalho, o mesmo deve ser interrompido pelo período de quinze minutos, para o trabalhador lanchar, não produzindo qualquer efeito na remuneração nas férias ou em qualquer outro direito.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2 - Só em casos devidamente justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3 - Nenhum trabalhador poderá prestar, mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

4 - O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, dá direito a uma retribuição, que será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores:

- a) 50%, se o trabalho for diurno e prestado das 8 até às 20 horas;
- b) 75%, se o trabalho for prestado das 20 às 24 horas;
- c) 100%, se o trabalho for prestado entre às 0 e às 8 horas;

5 - Para os efeitos constantes desta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $\text{Retribuição horária} = \text{retribuição mensal} \times 12 \text{ horário de trabalho semanal} \times 52$

6 - O tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar e a alimentação será custeada pela entidade patronal sempre que o trabalho suplementar coincida com as horas normais de refeição.

Cláusula 20.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre às vinte horas de um dia e às sete horas do dia seguinte.

Cláusula 21.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado

1 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes.

2 - Para efeitos do número anterior, qualquer fração de trabalho suplementar prestado até ao meio-dia terá direito a meio dia de descanso, mais de meio-dia de trabalho a um dia de descanso.

3 - O trabalho suplementar prestado nos termos desta cláusula só poderá ser prestado nas condições previstas no número 2 da cláusula 20.^a.

4 - Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação nas condições previstas no número 6 da cláusula 20.^a.

5 - A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida dos seguintes valores.

a) 100%, em dias feriados;

b) 200%, em dia de descanso semanal.

6 - Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, não poderão seja qual for o número de horas prestadas, receber menos do que o correspondente a 4 horas retribuídas nos termos dos números anteriores.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

1 - Sempre que o trabalhador substitua, ainda que parcialmente, outro de categoria, escalão, grau, classe ou retribuição superior, passará a receber a retribuição efetivamente auferida pelo substituído.

2 - Se a substituição durar mais de doze meses seguidos ou interpolados, o trabalhador adquirirá o direito ao escalão, grau, categoria ou classe do substituído, ressalvando-se os casos de acidente de trabalho, doença devidamente comprovada, serviço cívico ou militar obrigatório.

3 - Após trinta dias de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

4 - Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal e feriados

1 - O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

2 - O dia de descanso semanal só pode deixar de ser o domingo quando o trabalhador preste serviço a empregador que esteja dispensado de encerrar ou suspender a laboração um dia completo por semana ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender a laboração num dia que não seja o domingo.

3 - Pode também deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores.

4 - Sempre que seja possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Secção II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho cláusula

Cláusula 25.^a

Feriados obrigatórios

1 - São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1, 8 e 25 de dezembro.

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

3 - São também considerados feriados em toda a área de aplicação do contrato, o feriado regional e o feriado Municipal da área de cada Concelho.

Secção III

Férias

Cláusula 26.^a

Aquisição do direito a férias

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

2 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito após 6 meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

3 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo nos termos do número anterior, ou antes de gozar o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4 - Da aplicação dos números anteriores, não pode resultar para o trabalhador um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias, salvo no caso em que tendo decorrido pelo menos 6 meses de execução do contrato no ano da contratação, em que não se aplica o limite dos 30 dias úteis.

5 - A época de férias deve ser estabelecida por sistema rotativo e de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, e deverão ser gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se for outro o interesse expresso pelo trabalhador.

6 - No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias são as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas, sem sujeição ao disposto no número 5.

7 - As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8 - O período de férias não gozado por motivo de cessação de contrato conta sempre para os efeitos de antiguidade.

9 - A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

5 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 28.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

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

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

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

Secção IV

Faltas

Cláusula 29.^a

Noção de falta

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

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

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

4 - Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, trinta minutos por mês, e sejam repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 - São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 33.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste contrato e em legislação especial;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

O regime aplicável às faltas por motivo de falecimento de parentes e afins, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - O trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 32.^a

Comunicação de faltas

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

2 - Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida nos números anteriores, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 33.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 32.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 - As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador só determinam perda de retribuição, se nesse sentido o empregador previamente informar o trabalhador.

4 - Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 32.^a, se o impedimento se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 - No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 32.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

Cláusula 35.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 - Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável nomeadamente, o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de trinta dias cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 - O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e categoria, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3 - O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 30 dias a partir do momento em que haja certeza que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 - Terminado o impedimento o trabalhador deve dentro de 15 dias apresentar-se à entidade patronal para retomar serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

5 - Desde a data da apresentação do trabalhador é-lhe devida a retribuição por inteiro assim como todos os demais direitos, subsídios contratuais e outras regalias que tinha à data da suspensão, mesmo que por qualquer motivo que não seja imputável ao trabalhador não retome de facto a prestação de serviço.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 36.^a

Conceito de retribuição do trabalho

1 - Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção e do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 - A retribuição compreende a retribuição-base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 37.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 - A retribuição horária é calculada da seguinte forma:

$RH = RM \times 12 \div 52 \times n$ - O valor da retribuição mensal efetiva com o valor das diuturnidades a que o trabalhador tem direito.

N - O período normal de trabalho semanal.

2 - A retribuição diária é calculada da seguinte forma: $RD = RM \div 30$

Cláusula 38.^a

Forma do pagamento

1 - A retribuição deve ser paga até ao último dia útil de cada mês e deve efetuar-se durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este.

2 - A retribuição deve ser paga em dinheiro, cheque bancário, vale postal, depósito à ordem do trabalhador ou transferência bancária para conta a indicar pelo trabalhador

3 - No ato do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste número de inscrição na Instituição de Previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 39.^a

Subsídio de alimentação

É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, por cada dia efetivo de trabalho um subsídio de alimentação no valor de € 2,85.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1 - Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição por ocasião do Natal, que lhe deverá ser pago até 10 de dezembro.

2 - Os trabalhadores que, na altura, não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses de serviço que completarem, considerando-se como mês completo o do início da sua atividade na empresa.

3 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação considerando-se sempre como completo o último mês de trabalho.

4 - Os trabalhadores com licenças e ou faltas dadas durante o ano, designadamente por motivo de doença, e quando tais ausências tenham determinado a correspondente perda na retribuição mensal, receberão da respetiva entidade patronal um subsídio de Natal, calculado mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$SN = RM \times T / 365$ (em que T se obtém deduzindo a 365 o número de dias que ocasionaram perda de retribuição).

Cláusula 41.^a

Subsídio de Férias

1 - Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

1 - Sempre que se justifique poderá ser organizado trabalho em regime de turnos.

2 - Os trabalhadores em regime de turnos só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

3 - Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de rotação contínua ou descontínua, terão direito a um acréscimo de remuneração de 30% sobre a remuneração base.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Sessão I

Cláusula 43.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

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

Cláusula 44.^a

Modalidades da cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 45.^a

Acordo revogatório

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

Sessão II

Caducidade

Cláusula 46.^a

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

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

Cláusula 47.^a

Caducidade do contrato a termo certo

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

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

3 - Para efeitos da compensação prevista no número anterior a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

Sessão III

Revogação

Cláusula 48.^a

Cessação por acordo

O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 49.^a

Exigência da forma escrita

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

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

3 - No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto neste CCT.

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

Cláusula 50.^a

Cessação do acordo de revogação

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

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

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

Sessão IV

Despedimento por facto imputável ao trabalhador

Cláusula 51.^a

Justa causa de despedimento

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- m) Reduções anormais de produtividade.

Sessão V

Cessação por iniciativa do trabalhador

Cláusula 52.^a

Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

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

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

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

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

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

Cláusula 53.^a

Procedimento

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

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

Cláusula 54.^a

Indemnização devida ao trabalhador

1 - A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 52.^a confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a 30 dias da retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade ou fração, salvo quando os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador despedido forem de montante mais elevado, caso em que o valor da indemnização corresponderá ao valor destes danos.

2 - Independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

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

Secção VI

Denúncia

Cláusula 55.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

1 - O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo à empresa por escrito com aviso 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 entidade patronal, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 56.^a

Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato

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

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

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 57.^a

Infração disciplinar

1 - Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, doloso ou culposo, que viola por ação ou omissão, os deveres específicos decorrentes da lei e deste CCT.

2 - Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos trinta dias subsequentes aqueles em que a alegada infração foi do conhecimento da entidade patronal.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 59.^a as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

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

Cláusula 59.^a

Proporcionalidade

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

Cláusula 60.^a

Limites às sanções disciplinares

1 - As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

2 - A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3 - A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 61.^a

Procedimento

1 - A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 - Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção ou, a qualquer outro mecanismo de conflitos, previstos na Lei.

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

Cláusula 62.^a

Aplicação da sanção

1 - A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 - Sem prejuízo do número 1 a aplicação da sanção de perda de dias de férias, ocorrerá no primeiro período de férias que o trabalhador gozar.

Cláusula 63.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haverem reclamado legitimamente contra as condições do trabalho;
- b) Recusarem-se a cumprir ordens a que não devam obediência nos termos deste contrato e da lei geral;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 - Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até dois anos após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade.

Cláusula 64.^a

Consequências do despedimento ilícito

1 - O despedimento do trabalhador promovido pela Entidade Patronal que venha a ser declarado ilícito confere àquele o direito a ser reintegrado com todos os direitos e obrigações, caso não opte por uma indemnização substitutiva equivalente a 30 (trinta) dias de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração, sem prejuízo de outras consequências previstas no Código do Trabalho.

2 - O valor mínimo da indemnização substitutiva previsto no número anterior é o equivalente a três meses de retribuição.

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

4 - Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização correspondente a sessenta dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade.

5 - Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

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

- a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização é calculada no fixado n.º 4 desta cláusula e nunca poderá ser inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

CAPÍTULO X

Proteção social

Cláusula 65.^a

Contribuições

1 - As empresas e os trabalhadores abrangidos pela presente convenção contribuirão para a Segurança Social nos termos estabelecidos na lei e nos respetivos estatutos, constituindo-se beneficiários de pleno direito às prestações aí previstas.

2 - Sempre que os trabalhadores não tenham acesso às prestações que lhe seriam devidas por o empregador não ter efetuado os respetivos descontos e até ao efetivo pagamento à segurança social, será o empregador responsável pelo pagamento das prestações em causa e dentro do prazo a que os trabalhadores a elas teriam direito, até as mesmas serem assumidas pela segurança social.

3 - No caso previsto no número anterior e tratando-se de doença ou acidente de trabalho, o trabalhador terá direito à retribuição completa durante o período de ausência.

Cláusula 66.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho ou doença profissional

1 - Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho proveniente de doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão do trabalhador afetado para função compatível com as diminuições verificadas.

2 - No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a diferença entre a retribuição líquida e a comparticipação da Companhia Seguradora a que o trabalhador tenha direito.

3 - A retribuição dos complementos mencionados nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de incapacidade permanente ou retomar o serviço.

4 - As prestações complementares previstas no n.º 1 serão pagas na data do vencimento da retribuição.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 67.^a

Licença parental inicial

O regime aplicável à Licença por maternidade, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3 - A licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o n.º 2 do artigo seguinte.

4 - No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5 - Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no n.º 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 3 e 4.

6 - Nas situações previstas no n.º 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no n.º 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7 - Sem prejuízo do disposto no n.º 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no n.º 1 é acrescida em 30 dias.

8 - Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos n.ºs 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no n.º 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9 - O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10 - Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11 - Na falta da declaração referida no n.º 8 a licença é gozada pela mãe.

12 - Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos n.ºs 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13 - O acréscimo da licença previsto nos n.ºs 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n.º 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14 - A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no n.º 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos n.ºs 5 e 6.

15 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 ou 11.

Cláusula 68.^a

Licença parental exclusiva do pai

O regime aplicável à Licença por paternidade, regula-se pelo disposto no código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que à data da última negociação, contém a seguinte redação:

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no n.º 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no n.º 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.ºs 1, 2 ou 3.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores menores

O regime estabelecido para o trabalho de menores é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

Cláusula 70.^a

Direitos dos trabalhadores estudantes

O regime estabelecido para os trabalhadores estudantes é o que está definido, previsto ou a prever na Lei.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios Gerais

1 - Todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral que tenham celerado com o empregador, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde.

2 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança, higiene e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3 - Para efeitos do número anterior, o empregador aplicará todas as medidas necessárias, tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

4 - Para aplicação das medidas necessárias, o empregador deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

Cláusula 72.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações do trabalhador:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2 - As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

3 - As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 73.^a

Obrigações gerais do empregador

1 - O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, obrigações do empregador as seguintes:

- a) Respeitar e fazer respeitar a legislação aplicável à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- b) Prover os locais de trabalho dos requisitos indispensáveis a uma adequada prevenção de acidentes e doenças profissionais, para tanto, recorrendo aos meios técnicos e humanos mais convenientes, assegurando que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde do trabalhador;
- c) As empresas devem, para isso, assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Comissão Paritária

Cláusula 74.^a

Constituição e funcionamento

1 - Até trinta dias da entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho é constituída uma Comissão Paritária composta por dois elementos representando os trabalhadores e outros dois representando as entidades patronais.

2 - Haverá por cada membro efetivo um suplente, que substituirá o efetivo nos seus impedimentos.

3 - Os membros da Comissão Paritária são eleitos ou designados pelas Associações que os representam.

4 - A Comissão Paritária tem por funções a interpretação e integração das lacunas verificadas neste contrato.

5 - A Comissão Paritária reunirá sempre que for convocada por qualquer das partes outorgantes neste contrato.

6 - Compete às partes assegurar o funcionamento e o expediente e ordenar as diligências necessárias para a obtenção dos fins a atingir.

7 - A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

8 - As deliberações tomadas por unanimidade pela Comissão Paritária consideram-se, para todos como regulamentação do presente contrato e são aplicáveis automaticamente às entidades patronais e aos trabalhadores abrangidos pelas portarias de alargamento do âmbito do contrato sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos do contrato.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Garantia de manutenção de regalias

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

Cláusula 76.^a

Força vinculativa dos anexos e notas do contrato

Os anexos e notas respetivas ao presente contrato obrigam as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos no mesmo modo que o próprio contrato, dele se considerando para todos os efeitos, parte integrante.

ANEXO I

Definição de Funções

1 - Cabeleireiro(a) de Homens:

1.1 - Cabeleireiro completo - o profissional que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

1.2 - Oficial especializado - o profissional que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabeça e coloração de cabelo, prepara as tintas a aplicar e secagem com secador de mão;

1.3 - Praticante/meio-oficial - o que executa o corte normal de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob a orientação de um profissional mais categorizado;

1.4 - Aprendiz - o que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais categorizado.

2 - Cabeleireiro(a) de Senhoras:

2.1 - Cabeleireiro(a) completo - o profissional que, para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede a aplicação de postigos;

2.2 - Oficial especializado(a) - o profissional que ao executar funções das categorias seguintes faz também ondulações a ferro, penteados de noite, caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnóstico, prepara as tintas a aplicar, assim como os respetivos cortes de cabelo e secagem com secador de mão;

2.3 - Praticante - o profissional que, para além de executar tarefas próprias de ajudante (de cabeleireiro), executa também corte de cabelo, penteados e mise-en-plis;

2.4 - Ajudante - o profissional que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais precedentes;

2.5 - Aprendiz - o profissional que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

3 - Ofícios Correlativos

3.1 - Manicura - o profissional que trata do embelezamento das mãos e (ou) arranjo das unhas;

3.2 - Calista - O profissional que procede à extração dos calos e de calosidades dos pés e arranjo das unhas dos pés;

3.3 - Massagista de estética - O profissional que executa massagens de estética;

3.4 - Esteticista - O profissional que executa tratamento de beleza;

3.5 - Oficial de posticeiro - O profissional que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postigos e entretecido;

3.6 - Ajudante de posticeiro - O profissional que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

3.7 - Pedicura - O profissional que trata do embelezamento dos pés e(ou) arranjo de unhas;

3.8 - Rececionista - pessoa que recebe o(a) cliente e o(a) encaminha para o profissional respetivo, com vista à execução dos serviços pretendidos, faz marcações de serviços, atende o telefone, podendo ainda fazer serviço de caixa;

3.9 - Aprendiz - O profissional que, estando em regime de aprendizagem, trabalha sob a orientação de um profissional mais categorizado.

ANEXO II

Tabela Salarial

NIVEL	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	EUROS
I	Cabeleireiro(a) completo	€ 770,00
II	Massagista estética	€ 760,00
	Esteticista	
	Calista	
III	Oficial	€ 755,00
IV	Praticante	€ 748,25
V	Ajudante	€ 743,00
	Pedicuro(a)	
	Manicura	
	Rececionista	
VI	Aprendiz 2.º Ano	€ 740,25
	Aprendiz 1.º Ano	€ 650,00

Estas tabelas produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Este CCT abrangerá 180 trabalhadores sindicalizados e 38 empresas.

A tabela salarial e cláusulas de expressão económica, vêm alterar as anteriormente publicadas no *Jornal Oficial*, II Série, n.º 165, de 1 de setembro de 2008; *Jornal Oficial*, II Série, n.º 171, de 7 de setembro de 2009 e *Jornal Oficial*, II Série, n.º 99, de 20 de maio de 2021.

Ponta Delgada, 15 de fevereiro de 2022.

Pela Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada, *Nuno Miguel de Medeiros Silva Couto* e *Brenda Couto Furtado*, Consultores Jurídicos. Pelo SINDESCOM - Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores, *Paulo Alexandre França Mota*, Presidente da Direção, *José Maria Pereira Rego*, Secretário da Direção e *António José Fontes Fortuna*, Secretário Adjunto da Direção.

Entrado em 22 de março de 2022.

Depositado na Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego - Direção de Serviços do Trabalho, em 23 de março de 2022, com o n.º 11 nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho.