

Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector do Calçado



FESETE

FICHA TÉCNICA

Título

Contrato Colectivo de Trabalho para o Sector do Calçado

Concepção, Composição e Grafismo

Gabinete de Estudos da FESETE

Capa

Gabinete de Estudos da FESETE

Reprodução e Acabamentos

AT – Loja Gráfica

Tiragem

10.000 exemplares

Contacto

Casa Sindical dos Trabalhadores Têxteis, Vestuário e Calçado

Avenida da Boavista, nº 583, 4100-127 Porto

Tel: 22 600 23 77

Fax: 22 600 21 64

E-Mail: fesete@netcabo.pt

Portal: www.fesete.pt

Data

Abril de 2010

SUMÁRIO

CONTEÚDOS	N.º Página
INTRODUÇÃO	5
CAPÍTULO I ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA	7
CAPÍTULO II DA CARREIRA PROFISSIONAL	8
CAPÍTULO III DEVERES E DIREITOS DAS PARTES	9
CAPÍTULO IV DOS MENORES	16
CAPÍTULO V DO TRABALHADOR ESTUDANTE	21
CAPÍTULO VI DA ACTIVIDADE SINDICAL	25
CAPÍTULO VII DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO	29
CAPÍTULO VIII DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO	32
CAPÍTULO IX SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO Descanso Semanal – Férias – Feriados – Faltas	35
CAPÍTULO X DA DISCIPLINA	44

CONTEÚDOS	N.º Página
CAPÍTULO XI	
DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	47
Secção I	
POR INICIATIVA DO EMPREGADOR COM JUSTA CAUSA	47
Secção II	
CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR	56
CAPÍTULO XII	
SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	60
CAPÍTULO XIII	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS	70
Anexo I – Categorias Profissionais	
PESSOAL DA PRODUÇÃO	71
PESSOAL ADMINISTRATIVO	74
PESSOAL DE APOIO	77
Anexo II – Remunerações	
DIRECTOS	79
ADMINISTRATIVOS	81
PESSOAL DE APOIO	82
Publicação da Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT/2006 (BTE N.º 37 DE 8 de Outubro de 2006)	83

INTRODUÇÃO

Finalmente foi possível responder à aspiração dos trabalhadores de editarmos uma brochura com os conteúdos das normas do Contrato Colectivo de Trabalho (CCT), do sector do calçado negociado entre a FESETE e a Associação Patronal, APICCAPS. A edição desta brochura só foi possível com o apoio do Ministério do Trabalho e da Segurança Social e do Programa POAT/FSE-QREN.

Os conteúdos desta brochura são o resultado das negociações colectivas sectoriais entre a FESETE e a APICCAPS entre 2006 e 2010.

A aplicação das normas deste CCT tornou-se obrigatória a todas as empresas do calçado não filiadas na APICCAPS, através de publicação pelo Ministério do Emprego do Regulamento de Extensão, no BTE

A edição desta brochura está incluída na Campanha de Informação, Avaliação e Prevenção dos Riscos Profissionais no Vestuário, Têxtil e Calçado. As normas negociadas que compõem este CCT, regulam os direitos e deveres nas relações de emprego nas empresas entre empresários e trabalhadores e esta ampla divulgação vai permitir uma maior informação sobre direitos e deveres e contribuir para uma maior conformidade entre as normas negociadas e as práticas empresariais nas empresas.

De entre as normas deste CCT relevamos o capítulo sobre os direitos e deveres dos empresários e trabalhadores na Saúde, Segurança e Higiene no Trabalho, a eleição dos representantes dos trabalhadores e a constituição da Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho.

A avaliação dos riscos e doenças profissionais garante trabalho mais saudável e contribui para aumentar a produtividade das empresas.

Esta brochura está organizada por Capítulos e por assuntos dentro de cada Capítulo, do CCT para uma mais fácil consulta. No final desta brochura, incluímos, também, o texto integral do Regulamento de Extensão,

└ CCT FESETE-APICCAPS

que obriga todas as empresas destes sectores à aplicação do presente CCT.

Os custos de novas brochuras em suporte de papel são demasiado elevados. Assim, as futuras actualizações deste CCT, serão publicadas on-line no portal da FESETE e nos sítios dos Sindicatos, com a mesma estrutura da presente brochura, podendo inclusivé serem impressas.

Assim, recomendamos aos utilizadores desta brochura, que periodicamente consultem o Portal da FESETE e os Sítios dos Sindicatos onde terão uma informação actualizada sobre a evolução dos salários e de possíveis alterações das normas que regulam os deveres e direitos em vigor no presente CCT.

Se tiver dúvidas sobre a forma da aplicação de algumas normas deste CCT, deve consultar o seu Sindicato.

A Direcção Nacional da FESETE

CONTRATO COLECTIVO DO TRABALHO

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1.^a (Área Geográfica e Âmbito de Aplicação)

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional, obrigando, por um lado, as empresas representadas pela Associação dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos, que se dedicam ao fabrico do calçado, malas, componentes para calçado e luvas, e por outro, aos trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

Cláusula 2.^a (Vigência)

1. O presente contrato entra em vigor cinco dias após a sua publicação no BTE e vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, caso não haja denúncia.

2. A tabela salarial e demais clausulado de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de doze meses e serão revistos anualmente.

3. A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada.

4. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos n.ºs 1 e 2.

5. A resposta à proposta será enviada por escrito até um mês após a data de recepção da proposta.

6. Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho.

7. A sobrevigência e caducidade são reguladas pelo Código do Trabalho.

8. A todo o tempo, as partes podem acordar em submeter a arbitragem (voluntária) as questões laborais resultantes, nomeadamente, da interpretação, integração, celebração ou revisão do CCT.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.^a (Profissões e Categorias Profissionais)

1. Os trabalhadores abrangidos por esta convenção são classificados, de harmonia com as funções que normalmente exercem, numa das categorias do Anexo I, que correspondem às diferentes profissões.

2. Não podem ser adoptadas classificações diferentes das constantes do Anexo I.

Cláusula 4.^a (Habilitações Literárias)

1. As habilitações literárias mínimas para ingresso na profissão serão as constantes da lei.

2. A idade mínima de admissão é de 16 anos, excepto para cobradores, porteiros e guardas que é de 18 anos.

3. A admissão dos trabalhadores hoteleiros está sujeita à posse de carteira profissional e boletim de sanidade.

Cláusula 5.^a (Aprendizagem)

1. Todas as profissões têm uma aprendizagem de um ano.

2. A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.

Cláusula 6.^a (Acesso)

1. Os Praticantes ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3.^a ao fim de um ano de aprendizagem.

2. Os Praticantes habilitados com um curso de formação profissional num Centro de Emprego e Formação Profissional ascendem à categoria de profissional de 3.^a ao fim de 6 meses de aprendizagem na empresa.

3. O acesso às categorias de 2.^a e de 1.^a obedece ao regime da cláusula seguinte.

Cláusula 7.^a
(Dotações Mínimas)

1. As profissões são escaladas em 1.^a, 2.^a e 3.^a classes, de acordo com o grau de complexidade e de penosidade das tarefas executadas e a aptidão do trabalhador.

2. As classes apresentam-se na percentagem mínima de 33% por cada secção de produção, considerando-se preenchida a respectiva densidade na proporção em que se encontre por excesso nas classes superiores.

3. Em cada secção haverá sempre, no mínimo, um oficial de 1.^a.

4. Havendo vaga numa classe será preenchida pelo profissional da mesma categoria mais antigo.

CAPÍTULO III

DEVERES E DIREITOS DAS PARTES

Cláusula 8.^a
(Deveres do empregador)

1. O empregador deve, nomeadamente:

- 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, incluindo os instrumentos de trabalho;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

└ CCT FESETE-APICCAPS

- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de 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.

2. Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3. O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4. O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5. A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 9.^a **(Deveres do trabalhador)**

- 1. Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem 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 actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, 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.
2. O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- 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 efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Contrato;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste Contrato;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste Contrato, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção 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 directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 11.^a
(Mudança de Categoria)

A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo escrito, carecendo, porém, de autorização do serviço competente do Ministério responsável pela área laboral se determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 12.^a
(Mobilidade Funcional)

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2. As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3. A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

4. O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

5. Salvo acordo em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

Cláusula 13.ª
(Transferência de local de trabalho)

1. O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2. As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3. A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4. O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5. No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação de um mês de retribuição de base por cada ano de antiguidade.

6. O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se a alteração resultas da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 14.ª
(Procedimento em caso de transferência do local de trabalho)

1. O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2. A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o n.º 2 do artigo anterior.

Cláusula 15.^a
(Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento)

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

2. O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

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

4. O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto na cláusula 13.^a, mantendo-o ao seu serviço, excepto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

5. Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

Cláusula 16.^a
(Período Experimental)

1. No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
2. No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
3. No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.
4. O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma actividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.
5. A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.
6. A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 17.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1. Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.
2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.
3. Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de 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.

Cláusula 18.^a

(Relatório sobre a actividade social da empresa)

1. Entre 16 de Março e 15 de Abril do ano seguinte àquele a que respeita, o empregador elaborará e entregará o relatório único sobre a actividade social da empresa no modelo regulamentar.

2. Antes de entregar o relatório único, deve promover o visto da relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

CAPÍTULO IV

DOS MENORES

Cláusula 19^a

(Admissão de menor ao trabalho)

1. Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2. A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3. O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4. Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direcção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5. O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada ao abrigo do n.º 3, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 20.^a
(Admissão de menor sem escolaridade obrigatória
ou sem qualificação profissional)

1. O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos idade mas não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas, nomeadamente em Centros Novas Oportunidades.

2. O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

3. Na situação a que se refere o n.º 1, o menor beneficia do estatuto de trabalhador estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas duração em dobro da prevista no n.º 3 do artigo 90.º.

4. O empregador comunica ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efectuada nos termos dos n.ºs 1 e 2, nos oito dias subsequentes.

5. Em caso de admissão de menor com idade inferior a 16 anos e sem escolaridade obrigatória, é aplicada a sanção acessória de privação do direito a subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, por período até dois anos.

Cláusula 21.^a
(Capacidade do menor para celebrar contrato de trabalho
e receber a retribuição)

1. É válido o contrato de trabalho celebrado por menor que tenha completado 16 anos de idade e tenha concluído a escolaridade obrigatória, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

2. O contrato celebrado por menor que não tenha completado 16 anos de idade ou não tenha concluído a escolaridade obrigatória só é válido mediante autorização escrita dos seus representantes legais.

3. O menor tem capacidade para receber a retribuição, salvo oposição escrita dos seus representantes legais.

└ CCT FESETE-APICCAPS

4. Os representantes legais podem a todo o tempo declarar a oposição ou revogar a autorização referida no n.º 2, sendo o acto eficaz decorridos 30 dias sobre a sua comunicação ao empregador.

5. No caso previsto nos n.ºs 1 ou 2, os representantes legais podem reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, com fundamento em que tal é necessário para a frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

Cláusula 22.^a **(Denúncia de contrato por menor)**

1. O menor na situação referida na cláusula 20.^a que denuncie o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador do custo directo com a formação que este tenha suportado.

2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável caso o menor denuncie o contrato de trabalho a termo depois de o empregador lhe haver proposto por escrito a conversão do mesmo em contrato sem termo.

3. O disposto nesta cláusula não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23.^a **(Garantias de protecção da saúde e educação)**

1. Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o trabalhador menor a exames médicos para garantia da sua segurança e saúde, nomeadamente:

- a) Exame de saúde que certifique a sua capacidade física e psíquica adequada ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou até 15 dias depois da admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;
- b) Exame médico anual, para prevenir que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e mental.

2. A prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores é proibida ou condicionada por legislação especial.

Cláusula 24.^a
(Direitos especiais do menor)

1. São, em especial, assegurados ao menor os seguintes direitos:
 - a) Licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confirmam grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for susceptível de causar prejuízo grave ao empregador, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos neste Contrato ao trabalhador estudante;
 - b) Passagem ao regime de trabalho a tempo parcial, relativamente ao menor na situação a que se refere a alínea a) do n.º 1 da cláusula 20.^a, fixando-se, na falta de acordo, a duração semanal do trabalho num número de horas que, somada à duração escolar ou de formação, perfaça quarenta horas semanais.
2. No caso previsto na alínea b) do número anterior, pode ser concedida ao menor, pelo período de um ano, renovável, havendo aproveitamento, uma bolsa para compensação da perda de retribuição, tendo em conta o rendimento do agregado familiar e a remuneração perdida, nos termos e condições a definir em legislação especial.

Cláusula 25.^a
(Limites máximos do período normal de trabalho)

1. O período normal de trabalho dos menores, ainda que em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho, não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.
2. No caso de trabalhos leves efectuados por menores com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

Cláusula 26.^a
(Dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade)

O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou segurança no trabalho.

**Cláusula 27.^a
(Trabalho suplementar)**

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

**Cláusula 28.^a
(Trabalho de menor no período nocturno)**

1. É proibido o trabalho de menor com idade inferior a 16 anos entre as 20 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2. O menor com idade igual ou superior a 16 anos não pode prestar trabalho entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3. O menor com idade igual ou superior a 16 anos pode prestar trabalho nocturno:

- a) Em actividade prevista em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, excepto no período compreendido entre as zero e as cinco horas;
- b) Que se justifique por motivos objectivos, em actividade de natureza cultural, artística, desportiva ou publicitária, desde tenha um período equivalente de descanso compensatório no dia seguinte ou no mais próximo possível.

4. No caso do número anterior, a prestação de trabalho nocturno por menor deve ser vigiada por um adulto, se for necessário para protecção da sua segurança ou saúde.

**Cláusula 29.^a
(Intervalo de descanso)**

O período de trabalho diário do menor deve ser interrompido por um intervalo de duração entre uma e duas horas, por forma que não preste mais de quatro horas de trabalho consecutivo, se tiver idade inferior a 16 anos, ou quatro horas e trinta minutos, se tiver idade igual ou superior a 16 anos.

CAPÍTULO V

DO TRABALHADOR-ESTUDANTE

Cláusula 30.^a

(Especificidades da frequência de estabelecimento de ensino por trabalhador – estudante)

O trabalhador-estudante não está sujeito:

- a) A frequência de um número mínimo de disciplinas de determinado curso, em graus de ensino em que isso seja possível, nem a regime de prescrição ou que implique mudança de estabelecimento de ensino;
- b) A qualquer disposição legal que faça depender o aproveitamento escolar de frequência de um número mínimo de aulas por disciplina;
- c) A limitação do número de exames a realizar em época de recurso.

Cláusula 31.^a

(Dispensa para aulas e provas)

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

2. A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no n.º 1 pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente.

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

4. No caso de testes para avaliação final o trabalhador pode faltar no dia do teste e na véspera se for dia útil.

5. As dispensas referidas nesta cláusula não envolvem perda de remuneração.

Cláusula 32.^a

(Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante)

1. O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

└ CCT FESETE-APICCAPS

2. Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efectiva de trabalho.

3. A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a 38 horas.

4. O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afecto, tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5. Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6. O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior, nem em regime de adaptabilidade, quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7. Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efectiva de trabalho.

8. O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 33.^a
(Faltas para prestação de provas de avaliação)

1. O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:
 - a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
 - b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
 - c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
 - d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.
2. O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.
3. Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.
4. Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 34.^a
(Férias e licenças de trabalhador-estudante)

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.
2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 35.^a
(Efeitos profissionais da valorização escolar)

Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida nos cursos ou

pelos conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a respectiva reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

Cláusula 36.^a **(Concessão do estatuto de trabalhador-estudante)**

1. O trabalhador-estudante deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário das actividades educativas a frequentar.

2. O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3. Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano lectivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

4. Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5. O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos neste Código com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação.

CAPÍTULO VI

DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 37.^a

(Acção sindical na empresa)

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 38.^a

(Reunião de trabalhadores no local de trabalho)

1. Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical ou pelos delegados sindicais:

- a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;
- b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2. Os promotores da reunião devem comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local e apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial, no caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho;

3. Os membros de direcção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

4. O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete uma contra-ordenação.

Cláusula 39.^a

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1. O delegado sindical é eleito e destituído nos termos dos estatutos do respectivo sindicato, por voto directo e secreto.
2. O mandato do delegado sindical não pode ter duração superior a quatro anos.
3. Podem constituir-se comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa.
4. A direcção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados a informação sindical.
5. O disposto no número anterior é aplicável em caso de destituição ou cessação de funções de delegado sindical.

Cláusula 40.^a

(Número de delegados sindicais)

1. O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção previsto neste Contrato é determinado da seguinte forma:
 - a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – um;
 - b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – dois;
 - c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – três;
 - d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – seis;
 - e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resultante da fórmula $6 + [(n - 500) : 200]$, representando n o número de trabalhadores sindicalizados.
2. O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 41.^a

(Direito a instalações)

1. Nas empresas ou estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2. Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 42.^a
(Afixação e distribuição de informação sindical)

O delegado sindical tem o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, do funcionamento normal da empresa.

Cláusula 43.^a
(Direito a informação e consulta)

Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições, nomeadamente sobre a evolução da actividade, a situação económica, o emprego e reorganização, da empresa.

Cláusula 44.^a
(Crédito de horas dos delegados sindicais)

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 45.^a
(Crédito de horas dos membros da direcção)

1. Para o exercício das suas funções, o membro de direcção de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2. Em cada empresa, o número máximo de membros de direcção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número é determinado da seguinte forma:

└ CCT FESETE-APICCAPS

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, quatro;
- e) Em empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados, seis;
- f) Em empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados, sete;
- g) Em empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados, oito;
- h) Em empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados, 10;
- i) Em empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados, 12.

3. No caso de membro de direcção de federação, união ou confederação, a aplicação da fórmula referida no número anterior tem em conta o número de trabalhadores filiados nas associações que fazem parte dessa estrutura.

4. Os membros de direcção que excedam o número máximo calculado nos termos dos números anteriores têm direito a faltas justificadas até ao limite de 33 por ano.

5. A direcção da associação sindical deve comunicar ao empregador, até 15 de Janeiro de cada ano e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identidade dos membros a quem se aplica o disposto no n.º 2.

6. A direcção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos dos n.os 1 e 2, e informe o empregador da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

7. Quando as faltas justificadas se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável, que preveja funções sindicais a tempo inteiro ou outras situações específicas, relativamente ao direito à retribuição de trabalhador.

Cláusula 46.^a **(Não cumulação de crédito de horas)**

Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

Cláusula 47.^a
(Faltas Sindicais)

1. As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

2. Relativamente aos delegados sindicais, apenas se consideram justificadas, para além das que correspondam ao gozo do crédito de horas, as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo.

3. As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4. A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 48.^a
(Suspensão do contrato de trabalho)

Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO VII

DA PRESTAÇÃO DE TRABALHO

Cláusula 49.^a
(Duração do Trabalho)

1. O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, em 5 dias, de 2.^a a 6.^a feira, salvo no regime de turnos.

└ CCT FESETE-APICCAPS

2. O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem exclusivamente serviço nos dias de descanso dos outros trabalhadores pode ir até 12h e o semanal até 24h.

3. O período de trabalho diário será interrompido por intervalo de uma a duas horas para descanso e refeição após quatro a cinco horas de trabalho consecutivo no caso do n.º 1 e de cinco a seis horas no caso do n.º 2.

4. Os horários de trabalho estão sujeitos a consulta dos trabalhadores e seus representantes legais na empresa e afixados com 7 dias de antecedência e enviados à Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 50.^a (Adaptabilidade de Horário)

1. Durante seis meses, seguidos ou interpolados, ao longo de um período de 12 meses, o período semanal de trabalho pode ser ampliado até ao limite de 50 horas por semana, de 2.^a a 6.^a feira.

2. A redução do horário pode fazer-se por diminuição do período normal de trabalho diário, até ao limite de 2 horas, em dias completos ou por dias de férias com pagamento do subsídio de alimentação.

3. A redução horária prevista no número anterior obriga a entidade patronal, nos 6 meses após a primeira utilização, a informar os trabalhadores abrangidos do prazo em que vai ocorrer a compensação respectiva, e que deverá ser concluída nos 6 meses seguintes.

5. No caso de os prazos previstos nos números anteriores não serem cumpridos, a compensação não se efectuará sem que daí resulte qualquer prejuízo para os trabalhadores.

6. Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de 10 horas.

7. Quando o regime de adaptabilidade for iniciado com um acréscimo de horário, a entidade patronal é obrigada a definir, no período de seis meses, qual a data em que se realiza a compensação horária e se não fizer a compensação na data prevista pagará o tempo trabalhado a mais com o acréscimo de 75%.

8. O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1.^a utilização.

9. São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.

10. Os trabalhadores com filhos menores em infantários ou amas serão também dispensados do regime de adaptabilidade se a entidade patronal não suportar as despesas acrescidas resultantes da adaptabilidade e não puderem ser substituídos na recolha e guarda dos filhos.

11. Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.

12. O regime de adaptabilidade de horários constante desta cláusula, só pode ser aplicado após comunicação prévia por escrito ao sindicato mais representativo, aos delegados sindicais e aos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 7 dias e ainda com a afixação no local do costume.

Cláusula 51.^a **(Trabalho por Turnos)**

1. Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2. Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3. Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4. A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5. O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6. Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

7. No regime de 3 turnos o intervalo de descanso é de meia hora que conta como tempo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 52.^a **(Retribuição Mínima)**

1. As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo II e pagas no último dia útil do mês a que respeitam.

2. Em caso de faltas durante o mês, o trabalhador não pode receber menos do que as horas efectivamente trabalhadas.

Cláusula 53.^a **(Trabalho Domiciliário à Tarefa e à Peça)**

O trabalho domiciliário será remunerado com base na retribuição do oficial de 2.^a da respectiva profissão aferida pelo tempo médio de execução.

Cláusula 54.^a **(Subsídio de Alimentação)**

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 2,10€ por cada dia de trabalho completo.

2. O subsídio de alimentação não é devido nas férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal.

3. Estão dispensadas do pagamento do subsídio de alimentação as empresas que fornecem aos trabalhadores uma refeição completa.

Cláusula 55.^a **(Subsídio de Natal)**

1. O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2. O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador;
3. Não descontam no subsídio de natal a licença de maternidade e de paternidade e a doença ou acidente por um período máximo de 3 meses.

Cláusula 56.^a
(Retribuição das férias e subsídio de férias)

1. A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
3. O trabalhador tem direito ainda a um subsídio de férias no montante de um mês de retribuição de base e das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
4. O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias, podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.
5. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas por dias de férias se o trabalhador expressamente assim o preferir e sem prejuízo do subsídio de férias.

Cláusula 57.^a
(Compensações e descontos)

1. Na pendência do contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
2. O disposto no número anterior não se aplica:
 - a) Aos descontos a favor do Estado, da segurança social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
 - b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
 - c) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

- d) Aos preços de refeições no local de trabalho, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador, e consentidas por este;
 - e) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.
3. Com excepção da alínea a) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.
4. Os preços de refeições ou de outros fornecimentos ao trabalhador, quando relativos à utilização de cooperativas de consumo, podem, obtido o acordo destas e dos trabalhadores, ser descontados na retribuição em percentagem superior à mencionada no n.º 3.

Cláusula 58.^a **(Trabalho Suplementar)**

1. A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:
- a) 50% da retribuição na primeira hora;
 - b) 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.
2. O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100% da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.
3. A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula ($Rm \times 12$): $(52 \times n)$, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que n significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.
4. É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
5. O trabalho suplementar prestado em dias úteis, feriados e dias de descanso semanal complementar (sábado) dá direito a descansar um dia quando perfizer 32h e dá direito a descansar num dos 3 dias seguintes quando prestado em dia de descanso semanal (domingo).
6. O trabalhador não é obrigado a prestar mais do que 2 horas de trabalho suplementar por dia, de 2.^a a 6.^a feira, no máximo de 200 horas por ano, salvo caso de força maior.

7. Estão isentos de prestar trabalho suplementar:
 - a) Os menores;
 - b) As mulheres grávidas, puérperas, lactantes e com filhos de idade inferior a um ano;
 - c) O trabalhador estudante.

Cláusula 59.^a
(Trabalho nocturno)

1. O trabalho nocturno é o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
2. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.
3. O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno:
 - a) Se a actividade for exercida exclusiva ou predominantemente durante o período nocturno;
 - b) Quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO IX

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Descanso Semanal – Férias – Feriados – Faltas

Cláusula 60.^a
(Descanso Semanal)

O domingo é o dia de descanso semanal e o sábado, o dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 61.^a
(Período de Férias – Direito a Férias)

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

└ CCT FESETE-APICCAPS

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

3. A duração do período de férias é de 25 dias úteis no caso de o trabalhador não ter dado faltas nem injustificadas, nem justificadas, salvo as do n.º 5.

4. Se não tiver dado faltas injustificadas e se tiver dado apenas faltas justificadas, o período de 22 dias úteis de férias será aumentado, nos seguintes termos:

- a) Em três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Em dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Em um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

5. Para efeito de majoração do período de férias, não são consideradas faltas as seguintes:

- licença de parto
- licença parental
- amamentação ou aleitação até 1 ano de idade
- consultas pré-natais
- casamento
- luto
- actividade sindical até ao limite de 24 dias por ano no caso de se tratar de dirigentes sindicais e de 30 horas por ano no caso de legados sindicais, além do crédito de horas.

6. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 62.ª

(Casos especiais de duração do período de férias)

1. No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

2. No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente.

3. Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4. No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5. As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6. No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 63.^a **(Ano do gozo das férias)**

1. As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2. As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3. Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 64.^a **(Marcação do período de férias)**

1. O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2. Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3. Em pequena, média ou grande empresa, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, a menos que o instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente

└ CCT FESETE-APICCAPS

4. Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5. Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6. Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

8. O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 65.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa)

1. O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2. A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3. Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 5 da cláusula 64.^a.

Cláusula 66.^a

(Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador)

1. O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2. Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 64ª.

3. Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

4. A prova da situação de doença do trabalhador, no período de férias, é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

5. O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 67.ª

(Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias)

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2. No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de antiguidade.

3. Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

4. Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 68.ª

(Violação do Direito a Férias)

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação

└ CCT FESETE-APICCAPS

no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a **(Feriados)**

1. São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- 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. Além dos feriados obrigatórios, apenas devem ser observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

4. Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empresa e trabalhadores.

Cláusula 70.^a **(Noção de falta)**

1. Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário.

2. Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3. Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 71.^a
(Tipos de falta)

1. A falta pode ser justificada ou injustificada.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 72.^a;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44.^a a 47.^a;
 - h) As de candidato a cargos público, nos termos da correspondente lei eleitoral durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - i) As dadas pelos dadores de sangue quando para tal solicitados;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - k) As que por lei forem como tal classificadas.
3. São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 72.^a
(Faltas – Por falecimento)

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

└ CCT FESETE-APICCAPS

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.
2. Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 73.^a **(Comunicação de ausência)**

1. A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2. Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3. A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de 48 horas.

4. A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5. O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

(Cláusula 74.^a **(Suspensão do Contrato – Impedimento Prolongado)**

1. Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2. O contrato considera-se suspenso, mesmo antes de decorrido o prazo de um mês, a partir do momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo.

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

4. O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Cláusula 75.^a
(Efeitos da falta justificada)

1. A falta justificada não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 71.^a, quando excedam 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.^a
(Efeitos da falta injustificada)

1. A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2. A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior ao dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui uma infracção grave.

3. No caso de a apresentação do trabalhador com atraso injustificado superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação durante o período normal de trabalho, e se o atraso for superior a trinta minutos, pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 77.^a

(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1. A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:
 - a) Por renúncia a dias de férias em igual número mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador e desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis;
 - b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal.
2. O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

CAPÍTULO X

DA DISCIPLINA

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 80.^a, as seguintes sanções disciplinares:

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

Cláusula 79.^a

(Proporcionalidade)

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

Cláusula 80.^a
(Limites às sanções disciplinares)

1. As sanções pecuniárias aplicadas ao trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta 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 12 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81.^a
(Agravamento das sanções disciplinares)

As sanções referidas na cláusula 78.^a podem ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82.^a
(Procedimento disciplinar e prescrição)

1. O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.
2. O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
3. O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.
4. O poder disciplinar pode ser exercido directamente pelo empregador, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.
5. Iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.
6. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
7. Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que

aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto na lei.

Cláusula 83.^a
(Critério de decisão e aplicação de sanção disciplinar)

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

2. O empregador deve entregar ao serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social o montante de sanção pecuniária aplicada.

Cláusula 84.^a
(Aplicação da sanção)

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

Cláusula 85.^a
(Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do n.º 1 e do n.º 2 da cláusula 11.^a;
- 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 assistem.

2. Presume-se abusivo o despedimento ou 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.

Cláusula 86.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanção abusiva)

1. 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.

2. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de modo idêntico ao previsto nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 104.^a.

3. 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 nunca é inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses de serviço.

Cláusula 87.^a

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve ter um registo das sanções disciplinares, feito por forma que permita facilmente a verificação do cumprimento das disposições aplicáveis, nomeadamente por parte das autoridades competentes que solicitem a sua consulta.

CAPÍTULO XI

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Secção I

POR INICIATIVA DO EMPREGADOR COM JUSTA CAUSA

Cláusula 88.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 89.^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 90.^a **(Morte do empregador, extinção da pessoa colectiva ou encerramento da empresa)**

1. A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho na data do encerramento da empresa, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão da empresa ou estabelecimento.

2. A extinção da pessoa colectiva empregadora, quando se não verifique a transmissão da empresa ou estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

3. O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho. Devendo, em tal caso, seguir-se o procedimento previsto para o despedimento colectivo, com as necessárias adaptações.

4. O disposto no número anterior não se aplica às microempresas, de cujo encerramento o trabalhador deve, não obstante, ser informado com 15, 30, 60 ou 75 dias de antecedência, consoante tenha antiguidade inferior a um ano, igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos, igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos ou igual ou superior a 10 anos.

5. Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito à compensação de um mês de remuneração de base por cada ano de serviço, pela qual responde o património da empresa.

Cláusula 91.^a
**(Conversão em contrato a termo após reforma
por velhice ou idade de 70 anos)**

1. Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2. No caso previsto no número anterior, o contrato fica sujeito ao regime definido para o contrato a termo resolutivo, com as necessárias adaptações e as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 ou 15 dias, consoante a iniciativa pertença ao empregador ou ao trabalhador;
- d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3. O disposto nos números anteriores é aplicável a contrato de trabalho de trabalhador que atinja 70 anos de idade sem ter havido reforma.

Cláusula 92.^a
(Noção de justa causa de despedimento)

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

2. Constituem, 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 trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3. Na 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 sejam relevantes.

Cláusula 93.^a (Inquérito prévio)

Caso o procedimento prévio de inquérito seja necessário para fundamentar a nota de culpa, o seu início interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a, desde que ocorra nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamentos irregulares, o procedimento seja conduzido de forma diligente e a nota de culpa seja notificada até 30 dias após a conclusão do mesmo.

Cláusula 94.^a (Nota de culpa)

1. No caso em que se verifique algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica, por

escrito, ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2. Na mesma data, o empregador remete cópias da comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

3. A notificação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.^a.

Cláusula 95.^a

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o empregador justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 96.^a

(Resposta à nota de culpa)

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

Cláusula 97.^a

(Instrução)

1. Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

2. Se o despedimento respeitar a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou a trabalhador no gozo de licença parental, o empregador, por

└ CCT FESETE-APICCAPS

si ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3. Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

4. O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar que não sejam trabalhadores da mesma empresa.

5. Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6. Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar ao empregador, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo neste caso lugar a apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

Cláusula 98.^a

(Decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1. Recebidos os pareceres referidos no n.º 5 da cláusula anterior ou decorrido o prazo para o efeito, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão de despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2. Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3. Se o empregador optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores, ou o decurso do prazo para o efeito ou, caso não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, após a recepção da resposta à nota de culpa ou o decurso do prazo para este efeito.

4. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, nomeadamente as referidas no n.º 3 da cláusula 92.^a, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador e os pareceres dos representantes dos trabalhadores, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa ou da resposta do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade.

5. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

6. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, à comissão de trabalhadores, ou à associação sindical respectiva, caso aquele seja representante sindical ou na situação a que se refere o n.º 6 da cláusula anterior.

7. A decisão determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99.^a

(Procedimento em caso de microempresa)

1. No procedimento de despedimento em microempresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 da cláusula 94.^o, no n.º 5 da cláusula 97.^o e nos n.ºs 1, 2, 3 e 6 da cláusula anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2. Na ponderação e fundamentação da decisão, é aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior, com excepção da referência a pareceres de representantes dos trabalhadores.

3. O empregador pode proferir a decisão dentro dos seguintes prazos:

- a) Se o trabalhador não responder à nota de culpa, 30 dias a contar do termo do prazo para resposta à mesma;
- b) Caso realize as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, 30 dias a contar da conclusão da última diligência;
- c) Caso opte por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, decorridos cinco dias úteis após a recepção da resposta à nota de culpa, e até 30 dias após esta data.

4. Se o empregador não proferir a decisão até ao termo do prazo referido em qualquer das alíneas do número anterior, o direito de aplicar a sanção caduca.

5. A decisão é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador.

Cláusula 100.^a
(Princípio geral)

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respectivo procedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Cláusula 101.^a
(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 82.º, ou se o respectivo procedimento for inválido.

2. O procedimento é inválido se:
- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
 - b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;
 - c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
 - d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 4 da cláusula 98.^a ou do n.º 2 da cláusula 99.^a.

Cláusula 102.^a
(Efeitos da ilicitude)

1. Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) A reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo no caso previsto nas cláusulas 104.^a e 105.^a;

2. No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidez do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 93.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 103.^a

(Compensação em caso de despedimento ilícito)

1. Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, o trabalhador tem direito a receber as retribuições que deixar de auferir desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.

2. As retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

- a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento;
- b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;
- c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador no período referido no n.º 1, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.

Cláusula 104.^a

(Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador)

1. Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida na cláusula 100.^a.

└ CCT FESETE-APICCAPS

2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3. A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

Cláusula 105.^a (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador)

1. Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

2. O disposto no número anterior não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração for culposamente criado pelo empregador.

3. Caso o tribunal exclua a reintegração, o trabalhador tem direito a indemnização, determinada pelo tribunal entre 30 e 60 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, nos termos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base.

Secção II

CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

Subsecção I COM JUSTA CAUSA

Cláusula 106.^a (Regras gerais)

1. Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode 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 de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador.
- f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante;

3. Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

- a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
- b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
- c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4. A justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 da cláusula 92.^a, com as necessárias adaptações.

5. Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.

Cláusula 107.^a (Procedimento)

1. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subseqüentes 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 108.^a (Indemnização devida ao trabalhador)

1. Em caso de resolução do contrato com fundamento em facto previsto no n.º 2 da cláusula 106.^a, o trabalhador tem direito a indemnização,

└ CCT FESETE-APICCAPS

a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base.

2. No caso de fracção de ano de antiguidade, o valor da indemnização é calculado proporcionalmente.

3. O valor da indemnização pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado.

4. No caso de contrato a termo, a indemnização não pode ser inferior ao valor das retribuições vincendas.

Cláusula 109.^a **(Revogação da resolução)**

1. O trabalhador pode revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante desta não seja objecto de reconhecimento notarial presencial, até ao sétimo dia seguinte à data em que chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

2. É aplicável à revogação o disposto na cláusula 113.^a, com a necessária adaptação.

3. Não se provando a justa causa de resolução do contrato, o empregador tem direito a indemnização dos prejuízos causados, *não inferior a um mês de retribuição de base por cada ano de serviço.*

Artigo 110.º **(Impugnação da resolução)**

1. A ilicitude da resolução do contrato pode ser declarada por tribunal judicial em acção intentada pelo empregador.

2. A acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução.

3. Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 da cláusula 107.^a;

4. No caso de a resolução ter sido impugnada com base em ilicitude do procedimento previsto no n.º 1 da cláusula 107.^a, o trabalhador pode corrigir o vício até ao termo do prazo para contestar, mas só pode utilizar esta faculdade uma vez.

**Subsecção II
POR DENÚNCIA**

**Cláusula 111.^a
(Aviso-prévio)**

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

2. Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3. No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atender-se-á ao tempo de duração efectiva do contrato.

**Cláusula 112.^a
(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)**

O trabalhador que não cumpra, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior deve pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período em falta, sem prejuízo de indemnização por danos eventualmente causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

**Cláusula 113.^a
(Revogação da denúncia)**

1. O trabalhador pode revogar a denúncia do contrato, caso a sua assinatura constante desta não tenha reconhecimento notarial presencial, até ao 7.º dia seguinte à data em que a mesma chegar ao poder do empregador, mediante comunicação escrita dirigida a este.

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

└ CCT FESETE-APICCAPS

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

Cláusula 114.^a **(Abandono do trabalho)**

1. Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, revelem a intenção de o não retomar.

2. Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3. A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação da ausência.

4. O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da cláusula 112.^a.

5. A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada com aviso de recepção para a última morada conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO XII

SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

Cláusula 115.^a **(Princípios gerais)**

1. O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2. O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3. A execução de medidas em todas as fases da actividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 116.^a **(Obrigações gerais do empregador)**

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

2. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

└ CCT FESETE-APICCAPS

- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;
- m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3. Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

- a) Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:
 - b) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
 - c) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
 - d) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.
4. O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 117.^a
(Obrigações gerais do trabalhador)

1. Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas no presente contrato 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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2. Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3. Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4. As medidas e actividades 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 respectivas obrigações.

5. 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 aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 118.^a (Informação e consulta dos trabalhadores)

1. Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2. Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3. O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas; As medidas que, pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- e) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- f) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) O material de protecção que seja necessário utilizar;

- h) As informações referidas na alínea a) do n.º 1;
 - i) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de Março do ano subsequente;
 - j) Os relatórios dos acidentes de trabalho;
 - l) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos n.ºs 6 e 9.
4. Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.
5. Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:
- a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;
 - b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
6. O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas a), b), h), j) e l) do n.º 3 e no n.º 5 desta cláusula.
7. As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.
8. O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula.
9. A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do n.º 1 e na alínea f) do n.º 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 119.ª

(Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho)

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 120.^a
(Comissão de Higiene e Segurança)

1. Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2. A composição das comissões de higiene e segurança pode variar, entre o mínimo, de dois representantes e o máximo de dez representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

- a) Empresas até cinquenta trabalhadores – dois representantes;
- b) Empresas de cinquenta e um a cem trabalhadores – quatro representantes;
- c) Empresas de cento e um a duzentos trabalhadores – seis representantes;
- d) Empresas de duzentos e um a quinhentos trabalhadores – oito representantes;
- e) Empresas com mais de quinhentos trabalhadores – dez representantes.

3. As comissões de higiene e segurança, serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4. Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

Cláusula 121.^a
(Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho)

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes á higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

└ CCT FESETE-APICCAPS

- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista á criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros.
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do segundo mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 122.^a

(Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho)

1. As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
2. O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.
3. As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspecção do Trabalho.
4. A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.
5. Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123.^a
(Formação dos trabalhadores)

1. O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2. Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3. A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 124.^a
(Representantes dos trabalhadores)

1. Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2. Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3. Cada lista deve indicar um número de candidatos efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4. Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores – um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores – dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores – três representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores – quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores – cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores – seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

5. O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6. A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes pela ordem indicada na respectiva lista.

7. Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8. O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 125.^a
(Complemento de acidente de trabalho)

O empregador garante aos trabalhadores no regime de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho a retribuição líquida auferida à data do acidente, transferindo essa responsabilidade para a companhia de seguros na competente apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS

Cláusula 126.^a

1. O presente contrato revoga e substitui o CCT publicado no BTE n.º 19 de 22/05 de 2006 e suas alterações publicadas nos BTEs n.ºs, 19 de 22/05 de 2007 e 14 de 15/04 de 2008.

2. A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 127.^a

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de confe-rente e de acabador/verificador, anteriores ao do CCT do BTE n.º 19/2006, mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respec-tivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 128.^a
(Vigência)

O presente Contrato produz efeitos a 1 de Fevereiro de 2010, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

Cláusula 129.^a
(Âmbito subjectivo)

Consigna-se que as empresas associadas da associação patronal outorgante são 600 e que os trabalhadores ao seu serviço são 17.000, admitindo-se que as empresas dos sectores abrangidos sejam 1.200 no seu todo e que os trabalhadores sejam 30.000.

Cláusula 130.^a
(Comissão paritária)

1. É criada uma Comissão Paritária, constituída por igual número de representantes no máximo de três elementos por cada uma das partes e por elas nomeados.

2. Compete à Comissão Paritária interpretar as disposições do Contrato e, bem assim, proceder aos estudos conducentes à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais.

3. As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade.

4. As deliberações são vinculativas depois da publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e constituem parte integrante do Contrato.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

PESSOAL DA PRODUÇÃO

Engenheiro-M/F – Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (Mecânica, Electromecânica; Electrónica; Química; Qualidade, Ambiente, Higiene e Segurança) e pode abran-

└ CCT FESETE-APICCAPS

ger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

Estilista-M/F – É o profissional habilitado com curso superior da especialidade que, interpretando a moda, concebe modelos e linhas de calçado a desenvolver pela empresa.

Técnico-M/F – É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção.

Modelador-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

Encarregado-M/F – É o profissional que tem a seu cargo a direcção, orientação e fiscalização de uma ou mais secções fabris.

Encarregado de Armazém-M/F – É o trabalhador que supervisiona os operadores de armazém, é responsável pela coordenação e fiscalização dos armazéns, assumindo a responsabilidade pelas pessoas e pelas mercadorias existentes, controlando as entradas e saídas de mercadorias e dirige todas as actividades inerentes ao bom funcionamento global do armazém.

Chefe de Linha-M/F – É o operador que supervisiona os trabalhos numa linha de produção (acabamento, corte, costura, injeção, montagem), de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.

Agente de Programação-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que trabalha na programação fabril, no estudo e análise dos tempos e métodos e no registo de produção.

Controlador de Qualidade-M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que regista e controla produções individuais.

Operador de Corte-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que corta os materiais para o fabrico.

Operador de Costura-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que prepara para coser e/ou cose as diversas partes do corte.

Operador de Montagem-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que, após a costura, procede à junção, mecânica ou manualmente, da gáspea ou corte à palmilha, carda, cola a sola ao corte, ponteia e freza.

Notas: *Cardar* é a operação de lixar o corte para a correcta fixação da sola, – *colar a sola* é a operação de junção da sola ao corte após a reactivação da cola, – *pontear* é a operação de coser a sola à palmilha depois da colagem, – *frezar* é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

Operador Auxiliar de Montagem-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que realiza as restantes operações relativas à montagem do calçado.

Operador de Acabamento-M/F (Calçado) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que procede às operações de limpeza, pintura, acabamento e embalagem do produto acabado.

Operador de Corte-M/F de Marroquinaria em Pele (Artigos de Pele - luvas e outros artigos - e Marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que tem como função nuclear seleccionar e cortar as peles para o fabrico de marroquinaria e artigos de pele, acessoriamente, faceia e placa as peles e executa outras funções relacionadas com o corte.

Operador de Corte-M/F de Marroquinaria em Sintético (Artigos de Pele - luvas e outros artigos - e Marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que corta os sintéticos e os restantes materiais para o fabrico de marroquinaria.

Operador de Fabrico-M/F de Marroquinaria (Artigos de Pele – luvas e outros artigos – e Marroquinaria) (1.ª, 2.ª, 3.ª) – É o profissional que executa as funções de marroquinaria, desde o faceamento da pele, à montagem, ao acabamento e ao corte de materiais complementares.

Operador de Correaria-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª) – É o profissional que faz correias, arreios, bolas e artigos similares cortando e cosendo à mão ou à máquina e procedendo às demais operações necessárias utilizando ferramentas adequadas.

Operador de Máquinas-M/F (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) – É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e toronar, de lixar, de polir, de fresar, de fazer a caixa de sola boleada, de meter viras e de picar, de pintar e perfilar viras, de reduzir a vira na parte do salto, de pensar o salto aglomerado, de concavar o salto de madeira, de moldar e facear contrafortes, de articular formas e operações conjuntas, de fazer calcanheiras e bicos das formas de fazer chapas para as formas e chapear, de injeção e trefilar e trabalha com tornos e pantógrafos.

Operador Manual-M/F (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) – É o trabalhador que forra e apara saltos, prega chapas nas formas, risca a madeira para as serras, referencia e emenda formas.

Preparador de Componentes-M/F (Componentes) (1.ª, 2.ª e 3.ª) – É o trabalhador que aplica a cola nas faces e reforços das palmilhas, na base inferior nos saltos e na capa, na vira, nas solas e nos rastos das socas, junta a palmilha ao reforço, faceia ou bisuta a palmilha, faz a junção

└ CCT FESETE-APICCAPS

das palmilhas ao reforço e das solas e dos saltos através da prensagem, cose e mede viras e mete rivetes, intercala papel nos contrafortes, tira a rebarba do lixamento e pinta solas.

Operador de Armazém-M/F (1ª, 2ª, 3ª) - É o profissional que recolhe, confere e arruma mercadorias destinadas à produção, reúne os materiais para o fabrico e procede à embalagem e carregamento dos produtos acabados.

Operador de Limpeza-M/F - É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante-M/F - É o trabalhador que é admitido sem experiência na profissão e passará por todas as fases de aprendizagem para o exercício de uma profissão.

PESSOAL ADMINISTRATIVO

Director de Serviços-M/F - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de Serviços-M/F - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro de um departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/Técnico Oficial de Contas-M/F - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma

recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balanços e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por Técnico Oficial de Contas.

Técnico de Secretariado-M/F (1.ª, 2.ª e 3.ª) – Executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.

Tesoureiro-M/F – Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos, verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

└ CCT FESETE-APICCAPS

Chefe de Secção-M/F – Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com actividades afins.

Planeador de Informática-M/F – Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo: analisa e desenvolve os suportes de informática necessários à execução dos trabalhos; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a sua natureza; determina as associações de programas mais convenientes, quando utilize a multi-programação, a partir do conhecimento da capacidade da memória e dos periféricos.

Chefe de Vendas-M/F – Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de Vendas-M/F – Inspecciona o serviço dos vendedores, visita os clientes e informa-se das necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, pela auscultação da praça e programas cumpridos.

Técnico de Vendas-M/F – Solicita e angaria encomendas e promove e vende mercadorias ou serviços no exterior e fora da empresa. Transmite as encomendas ao escritório de que depende ou a que está adstrito e elabora e envia relatórios sobre as visitas, promoções e transacções comerciais que efectuou.

Caixa-M/F – Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias.

Assistente Administrativo-M/F (1ª, 2ª, 3ª) - Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a

partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.

Telefonista-Recepcionista-M/F (1.ª, 2.ª 3.ª) – Opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente esta-belecidos.

Contínuo/Porteiro/Guarda-M/F – É o trabalhador que atende, anuncia, acompanha e informa os visitantes; indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; estampilha, entrega e recolhe correspondência nos serviços postais; distribui a correspondência pelos serviços a que se destina; executa o serviço de reprodução e endereçamento de documentos; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos e ainda assegura a defesa e conservação das instalações.

PESSOAL APOIO

Canalizador M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Monta, conserva, corta e repara tubos, acessórios e aparelhos de distribuição de água, interpreta desenhos ou outras especificações técnicas; corta e enforma tubos; marca e faz furos ou roços nas paredes para a passagem de canalizações; testa a estanquicidade; monta válvulas, esquentadores, filtros, torneiras, termo-acumuladores e louças sanitárias; corrige deficiências de fabrico; repara elementos de tubagem danificados; monta e repara depósitos, revestimentos, tubagens, pavimentos e outras instalações e equipamentos.

Carpinteiro M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Os carpinteiros cortam, montam e ligam, por vários processos, reparam e conservam diferentes estruturas e outras obras de madeira e outros materiais.

Operador de moldes e formas M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Executa todas as tarefas necessárias à conservação, adaptação e manutenção de moldes e

└ CCT FESETE-APICCAPS

formas; procede à limpeza e conservação das máquinas e ferramentas utilizadas, efectuando, nomeadamente, lubrificações de rotina e substituição de consumíveis; executa adaptações em moldes já existentes.

Serralheiro mecânico M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Fabrica e repara ferramentas, fechaduras, moldes e outras peças de motores ou máquinas, utilizando as ferramentas adequadas para trabalhar com precisão.

Torneiro mecânico M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Opera e regula um torno destinado a cortar metal; lê e interpreta os desenhos, peças, modelos e outras especificações técnicas da peça a fabricar; escolhe as ferramentas de corte; fixa o material e as ferramentas no torno; regula as guias e os batentes ou nónios; fixa a velocidade de rotação do material avanços e profundidades de corte; verifica a qualidade do trabalho ao longo do processo, procede às afinações necessárias; limpa e lubrifica os equipamentos utilizados.

Técnico de manutenção electricista M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Instala, repara e efectua a manutenção de elementos e circuitos eléctricos de equipamentos industriais.

Técnico de manutenção mecânico M/F (1.ª, 2.ª, 3.ª) – Ajusta, instala, conserva, repara, regula e efectua a manutenção das máquinas utilizadas na produção e de apoio à produção.

Motorista de ligeiros/pesados M/F – É o profissional devidamente habilitado que conduz automóveis, veículos automóveis ligeiros e ou pesados para o transporte de passageiros e mercadorias, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito; providencia pelo bom estado de funcionamento da viatura, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção, lubrificação e reparação.

ANEXO II Remunerações

DIRECTOS

Grau	Categoria	Remunerações
I	Engenheiro + 3 anos após estágio	920,00 €
II	Estilista Técnico de Calçado Engenheiro até 3 anos após estágio	700,00 €
III	Modelador de 1. ^a	620,00 €
IV	Encarregado Encarregado de Armazém Modelador de 2. ^a	570,00 €
V	Modelador de 3. ^a Chefe de Linha Operador de Corte (calçado) de 1. ^a Operador de Montagem de 1. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 1. ^a Operador de Correaria 1. ^a Operador de Máquinas de Componentes de 1. ^a Operador Manual de Componentes de 1. ^a Agente de Programação de 1. ^a Controlador de Qualidade de 1. ^a	530,00 €
VI	Operador de Corte (calçado) de 2. ^a Operador de Montagem de 2. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 2. ^a Operador de Correaria 2. ^a Operador de Máquinas de Componentes de 2. ^a Operador Manual de Componentes de 2. ^a Agente de Programação 2. ^a Controlador de Qualidade de 2. ^a Operador de Armazém de 1. ^a	520,00 €
VII	Operador de Costura de 1. ^a Operador de Acabamento de 1. ^a Operador Auxiliar de Montagem de 1. ^a Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 1. ^a Preparador Componentes de 1. ^a	495,00 €

Remunerações

DIRECTOS (cont.)

Grau	Categoria	Remunerações
VIII	Operador de Costura de 2. ^a Operador de Acabamento de 2. ^a Operador Auxiliar de Montagem de 2. ^a Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 2. ^a Operador de Armazém de 2. ^a Preparador Componentes de 2. ^a Operador de Correaria de 3. ^a Operador de Corte (calçado) de 3. ^a Operador de Montagem de 3. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3. ^a Operador de Máquinas de Componentes de 3. ^a Operador Manual de Componentes de 3. ^a Agente de Programação de 3. ^a Controlador de Qualidade de 3. ^a	485,00 €
IX	Operador de Costura de 3. ^a Operador de Acabamento de 3. ^a Operador Auxiliar de Montagem de 3. ^a Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3. ^a Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 3. ^a Operador de Armazém de 3. ^a Preparador Componentes de 3. ^a Operador de Limpeza	480,00 €
X	Praticante 2.º ano ou maior de 25 anos	475,00 €
XI	Praticante	380,00 €

Remunerações

ADMINISTRATIVOS

Grau	Categoria	Remunerações
I	Director de Serviços	863,00 €
II	Chefe de Serviços	800,00 €
III	Chefe de Secção Contabilista Técnico de Contas Tesoureiro Chefe de Vendas	742,00 €
IV	Inspector de Vendas Planeador de Informática	700,00 €
V	Assistente Administrativo de 1ª Caixa Técnico de Secretariado de 1ª Técnico de Vendas	656,00 €
VI	Assistente Administrativo de 2ª Técnico de Secretariado de 2ª	567,00 €
VII	Telefonista/Recepcionista 1ª	495,00 €
VIII	Assistente Administrativo de 3ª Técnico de Secretariado de 3ª Telefonista/Recepcionista 2ª	485,00 €
IX	Telefonista/Recepcionista 3ª Contínuo/Porteiro/Guarda	480,00 €
X	Praticante	380,00 €

Remunerações

PESSOAL DE APOIO

Grau	Categoria	Remunerações
I	Encarregado	608,00 €
II	Técnico de Manutenção Electricista de 1. ^a Técnico de Manutenção Mecânica de 1. ^a Operador de Moldes e Formas de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Serralheiro Mecânico de 1. ^a Torneiro Mecânico de 1. ^a Carpinteiro de 1. ^a	557,00 €
III	Técnico de Manutenção Electricista de 2. ^a Técnico de Manutenção Mecânica de 2. ^a Operador de Moldes e Formas de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Serralheiro Mecânico de 2. ^a Torneiro Mecânico de 2. ^a Carpinteiro de 2. ^a Motorista de Ligeiros/Pesados	520,00 €
IV	Técnico de Manutenção Electricista de 3. ^a Técnico de Manutenção Mecânica de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Operador de Moldes e Formas de 3. ^a Serralheiro Mecânico de 3. ^a Torneiro Mecânico de 3. ^a Carpinteiro de 3. ^a	517,00 €
V	Praticante	380,00 €

**Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT
entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa
dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos
de Pele e seus Sucedâneos
e a FESETE – Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis,
Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros.**

O contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da convenção aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza as tabelas salariais. No entanto, não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacte da extensão devido às alterações na estrutura das tabelas salariais e na designação das várias categorias.

Contudo, foi possível apurar, a partir dos quadros de pessoal de 2003, que no sector abrangido pela convenção existem 46 618 trabalhadores por conta de outrem. Foi, ainda, possível relacionar algumas categorias profissionais constantes dos quadros de pessoal de 2003 com as da convenção, tendo-se elaborado uma amostra de 26 513 trabalhadores a tempo completo.

Actualizadas as retribuições médias efectivas destes trabalhadores com base no aumento médio ponderado das convenções colectivas de trabalho publicadas em 2004 e 2005, apurou-se que 13 672 trabalhadores (51,6% da amostra) auferem retribuições médias inferiores às convencionais entre 0,1% e 1,5%.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 5,88%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar

o impacte desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a presente convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura uma retroactividade das tabelas salariais e do subsídio de alimentação idêntica à da convenção.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão é apenas aplicável no continente.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 – As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus Sucedâneos e a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário,

Calçado e Peles de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2006, com rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) As relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, malas, componentes para calçado e luvas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior, filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 – As retribuições do praticante, previstas em todas as tabelas alarais, apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 – Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 – A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 – A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação, previsto no n.º 1 da cláusula 54.ª, produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2006.

3 – Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 20 de Setembro de 2006.

O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social,
José António Fonseca Vieira da Silva.

