

CONTRATO COLECTIVO DE TRABALHO

A P I C C A P S

ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE CALÇADO ARTIGOS DE PELE E SEUS SUCEDÂNEOS

2006

CONTRATO COLECTIVO DO TRABALHO

CAPÍTULO I

ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª

(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, e por outro, os trabalhadores representados pelas associações sindicais subscritoras que prestam serviço nas empresas associadas.

Cláusula 2ª

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 negocial.
4. A denúncia deve ser feita com uma antecedência de dois meses relativamente ao termo dos prazos de vigência referidos nos nºs 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. Havendo denúncia a convenção mantém-se em vigor pelo período de um ano e, estando em curso negociações, por mais um ano.
8. Qualquer das partes pode requerer a arbitragem voluntária havendo ruptura

negocial, mantendo-se o CCT em vigor até à conclusão da arbitragem.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3ª **(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 no Anexo I.

Cláusula 4ª **(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 cobreadores, 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 5ª **(Aprendizagem)**

1. Todas as profissões têm uma aprendizagem de dois anos, com a categoria de Praticante do 1º ano e de Praticante do 2º Ano, sucessivamente.
2. A aprendizagem anterior só pode ser comprovada por documento idóneo, nomeadamente cartão sindical e certificado de trabalho.
3. Os titulares de curso de formação profissional são admitidos como Praticantes de 2º Ano.

Cláusula 6ª **(Período Experimental)**

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2. Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

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

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

5. Não há período experimental quando expressamente se convencione a sua exclusão ou quando haja documentos escritos de que resulte que o trabalhador foi convidado a celebrar um contrato de trabalho.

Cláusula 7ª **(Acesso)**

1. Os Praticantes de 2º Ano ascendem automaticamente à categoria de profissional de 3ª.

2. Os Praticantes habilitados com um curso de formação profissional num Centro de Emprego e Formação Profissional ascendem à categoria de profissional de

3ª ao fim de 6 meses de aprendizagem na empresa.

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

Cláusula 8ª **(Dotações Mínimas)**

1. As profissões são escaladas em 1ª, 2ª e 3ª 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 1ª.

4. Com a entrada em vigor do presente CCT os trabalhadores serão reclassificados de acordo com o disposto no nº 1 desta cláusula e no nº 1 da cláusula 3ª, seja qual for a classe e a categoria de que for titular no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho anterior, não podendo, porém, baixar de classe.

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

Cláusula 9ª **(Elaboração do Quadro de Pessoal)**

1. Em Novembro de cada ano, a entidade empregadora elaborará o quadro de pessoal dos trabalhadores ao seu serviço, com dados reportados ao mês de Outubro, nos termos do impresso próprio.

2. O quadro será afixado no lugar do costume durante um período de 30 dias (no mês de Dezembro), a fim de que o trabalhador interessado possa reclamar, por escrito, directamente ou através do respectivo Sindicato, das irregularidades detectadas.

3. No caso de a reclamação ser atendida, o empregador procederá à rectificação e reenvio do mapa do quadro de pessoal.

4. Um exemplar do mapa ficará em arquivo durante cinco anos.

CAPÍTULO III

DEVERES E DIREITOS DAS PARTES

Cláusula 10ª

(Deveres da Entidade Patronal)

1. Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

Cláusula 11ª

(Deveres dos Trabalhadores)

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 12^a **(Garantias dos Trabalhadores)**

1. 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) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com a intenção de prejudicá-lo na sua antiguidade.

Cláusula 13^a **(Mudança de Categoria)**

1. O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2. Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 14ª **(Mobilidade Funcional)**

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
2. O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.
3. A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

Cláusula 15ª **(Mobilidade Geográfica)**

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
3. O trabalhador que seja representante sindical não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo o disposto no número anterior.
4. No caso previsto no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista para a rescisão com justa causa por parte do trabalhador.
5. O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

Cláusula 16ª **(Transferência Temporária)**

1. O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
2. Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.
3. O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 17ª **(Procedimento na Transferência de Local de Trabalho)**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 15ª, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 16ª.

Cláusula 18ª **(Transmissão da Empresa ou Estabelecimento)**

1. Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.
2. Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.
3. O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão,

cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

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

CAPÍTULO IV

DOS MENORES

Cláusula 19ª **(Admissão ao trabalho)**

1. O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam susceptíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

2. O empregador deve assegurar a formação profissional dos menores ao seu serviço solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

3. O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 20ª **(Admissão ao trabalho 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 uma qualificação profissional bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a pelo menos 40% do limite máximo constante da lei, da regulamentação colectiva aplicável ou do período praticado a tempo completo, na respectiva categoria;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.
2. O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.
3. O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efectuada nos termos do número anterior.

Cláusula 21^a **(Celebração do contrato de trabalho)**

1. É válido o contrato de trabalho celebrado directamente com o 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 directamente com o 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. A oposição a que se refere o n.º 1, bem como a revogação da autorização exigida no número anterior, podem ser declaradas a todo o tempo, tornando-se eficazes decorridos 30 dias.

4. Na declaração de oposição ou de revogação da autorização, o representante legal pode reduzir até metade o prazo previsto no número anterior, demonstrando que tal é necessário à frequência de estabelecimento de ensino ou de acção de formação profissional.

5. O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição escrita dos seus representantes legais.

Cláusula 22ª

(Denúncia do contrato pelo menor)

1. Se o menor, na situação referida na cláusula 20ª, denunciar o contrato de trabalho sem termo durante a formação, ou num período imediatamente subsequente de duração igual àquela, deve compensar o empregador em valor correspondente ao custo directo com a formação, desde que comprovadamente assumido por este.

2. O disposto no número anterior é igualmente aplicável se o menor denunciar 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 no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

Cláusula 23ª

(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 24ª **(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 confiram 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 20ª, 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 25ª **(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 26ª
(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 27ª
(Trabalho suplementar)

O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

Cláusula 28ª
(Trabalho 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 7 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 7 horas do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
3. O disposto no n.º 2 não é aplicável se a prestação de trabalho nocturno por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável, devido a factos anormais e imprevisíveis ou a circunstâncias excepcionais ainda que previsíveis, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outros trabalhadores disponíveis e por um período não superior a cinco dias úteis.
4. Nas situações referidas no número anterior, o menor tem direito a descanso compensatório com igual número de horas, a gozar durante as três semanas seguintes.

Cláusula 29ª
(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 30ª
(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 31ª
(Horário de trabalho)

1. O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para

os respectivos estabelecimentos de ensino.

2. Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas.

Cláusula 32ª
(Prestação de provas de avaliação)

O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se para prestação de provas de avaliação.

Cláusula 33ª
(Regime de turnos)

1. O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na cláusula 31ª, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

2. Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior o trabalhador tem preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar

Cláusula 34ª
(Férias e licenças)

1. O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo empregador.

2. O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença prevista na cláusula 30ª.

Cláusula 35ª
(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.

CAPÍTULO VI

DA ACTIVIDADE SINDICAL

Cláusula 36ª **(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 37ª **(Reuniões de trabalhadores)**

1. Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.
2. Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
3. Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar

as respectivas convocatórias.

4. O empregador é obrigado a pôr à disposição dos promotores das reuniões, desde que estes o requeiram, local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado à realização das reuniões.

5. Os membros da direcção das associações sindicais que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 38ª

(Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical)

1. Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos, em escrutínio directo e secreto.

2. Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3. Sempre que numa empresa existam delegados de mais do que um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Cláusula 39ª

(Comunicação ao empregador sobre eleição e destituição dos delegados sindicais)

1. As direcções dos sindicatos comunicam por escrito ao empregador a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais.

2. O mesmo deve ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 40ª

(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 membro;
 - b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – dois membros;
 - c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – três membros;
 - d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – seis membros;
 - 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.
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 **(Direito de afixação e informação sindical)**

Os delegados sindicais têm 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, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, 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 44ª
(Crédito de horas dos delegados sindicais)

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

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

1. O número máximo de membros da direcção do sindicato que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1 membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2 membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3 membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados – 4 membros;
- e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados – 6 membros;
- f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados – 7 membros;
- g) Empresa com 2000 a 4999 trabalhadores sindicalizados – 8 membros;
- h) Empresa com 5000 a 9999 trabalhadores sindicalizados – 10 membros;
- i) Empresa com 10000 ou mais trabalhadores sindicalizados – 12 membros.

2. Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição.

3. A direcção do sindicato deve comunicar à empresa, até 15 de Janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

4. Os membros da direcção cuja identificação foi comunicada ao empregador nos termos do n.º 3 usufruem do direito a faltas justificadas.

5. Os demais membros da direcção usufruem do direito a faltas justificadas não remuneradas.

Cláusula 46ª
(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 47ª
(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 48ª
(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 49ª **(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 2ª a 6ª feira, salvo no regime de turnos.
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 nº 1 e de cinco a seis horas no caso do nº2.
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 50ª **(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 2ª a 6ª 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.

4. 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.
5. Na ampliação do horário não pode trabalhar-se em cada dia mais de 10 horas.
6. 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%.
7. O período de referência de 12 ou 6 meses conta a partir da 1ª utilização.
8. São isentas do regime de adaptabilidade, a seu pedido escrito, as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes.
9. 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.
10. Quando a alteração do horário envolver acréscimo de despesas para o trabalhador o empregador suportará o competente acréscimo.
11. 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 51ª **(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 52ª **(Retribuição Mínima)**

1. As retribuições mínimas são as constantes da tabela do anexo I 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 53ª **(Trabalho Domiciliário à Tarefa e à Peça)**

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

Cláusula 54ª
(Subsídio de Alimentação)

1. Os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação de 1,80€ 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 55ª
(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;
2. 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 56ª
(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.
2. 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.
3. O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias,

podendo ser pago proporcionalmente quando as férias são gozadas intercaladamente.

4. 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 57ª **(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 59ª
(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 60ª
(Descanso Semanal)

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

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

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

2. Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com 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 nº 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 62ª

(Férias – Contrato a Termo)

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

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

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

Cláusula 63ª
(Férias – Ano de Admissão)

1. No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
2. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.
3. Da aplicação do disposto nos nºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 64ª
(Férias – Ano da Suspensão por Impedimento Prolongado)

1. No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
2. No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 63ª.
3. No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.
4. Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 65ª
(Férias – Marcação)

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

2. Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.
3. Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.
4. 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.
5. Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.
6. O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
7. O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.
8. O disposto no n.º 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 66ª **(Férias - Ano de Cessação)**

1. Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
2. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.
3. Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 67ª
(Férias - Doença)

1. No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, as férias são suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 da cláusula 65ª.
2. Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, de molde a serem gozados até 30 de Abril do ano seguinte.
3. A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 68ª
(Violação do Direito a Férias)

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

Cláusula 69ª
(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. Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
2. Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
3. Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 71^a **(Tipos de faltas)**

1. As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2. São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento 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 que não

seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das cláusulas 44^a a 47^a;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, 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;

l) 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:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1º grau na linha recta;

b) 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.

Cláusula 73^a

(Comunicação das Faltas)

1. As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas

ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

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

3. A comunicação tem de ser reiterada para todas as faltas justificadas.

Cláusula 74ª

(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 75ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de 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 71ª, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

2. Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 71ª, 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 76ª **(Efeitos das faltas injustificadas)**

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

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

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

Cláusula 77ª **(Efeitos das faltas no direito a férias)**

1. As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2. Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO X

DA DISCIPLINA

Cláusula 78ª **(Sanções disciplinares)**

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

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

Cláusula 79ª **(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 80ª **(Limites às sanções disciplinares)**

1. A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
2. A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 81ª **(Agravamento das sanções disciplinares)**

As sanções referidas na cláusula 78ª podem ser agravadas pela respectiva

divulgação dentro da empresa.

Cláusula 82ª
(Procedimento)

1. A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
2. Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.
3. Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 83ª
(Exercício da acção disciplinar)

1. O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.
2. A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 84ª
(Aplicação da sanção)

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

Cláusula 85ª
(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 11ª;
- 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 86ª

(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 na cláusula 106ª.
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 87ª

(Registo das sanções disciplinares)

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

CAPÍTULO XI

DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Secção I

POR INICIATIVA DO EMPREGADOR COM JUSTA CAUSA

Cláusula 88ª

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

1. O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 89ª

(Causas de caducidade)

1. 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 90ª

(Morte do empregador e extinção 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 60 dias de antecedência.

5. Verificando-se a caducidade do contrato nos casos previstos nos 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 91ª

(Reforma por velhice)

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

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

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do empregador, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador;

d) A caducidade não determina o pagamento de qualquer compensação ao trabalhador.

3. Quando o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem ter havido caducidade do vínculo por reforma, é aposto ao contrato um termo resolutivo, com as especificidades constantes do número anterior.

Cláusula 92ª

(Justa causa de despedimento)

1. O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.
2. Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.
3. Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou

administrativas;
m) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 93ª
(Nota de culpa)

1. Nos casos em que se verifique algum comportamento susceptível de integrar o conceito de justa causa enunciado no n.º 1 da cláusula 92ª, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
2. Na mesma data é remetida aos delegados sindicais da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.
3. Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.
4. A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos de prescrição (de um ano após a sua prática, salvo os prazos criminais) e de caducidade do exercício da acção disciplinar (60 dias após conhecimento).

Cláusula 94ª
(Instauração de Procedimento)

A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere o n.º 4 da cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 95ª
(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 96ª **(Instrução)**

1. O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentalmente por escrito.
2. O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.
3. Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso do n.º 3 da cláusula 93ª, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 97ª **(Decisão)**

1. Decorrido o prazo referido no n.º 3 da cláusula anterior, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.
2. A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
3. Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.
4. A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao

trabalhador e, no caso do n.º 3 da cláusula 93ª, à associação sindical.

Cláusula 98ª

(Cessação)

1. A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.
2. É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 99ª

(Suspensão preventiva do trabalhador)

1. Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.
2. A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Cláusula 100ª

(Microempresas)

1. Nas microempresas são dispensadas, no procedimento de despedimento, as formalidades previstas nos n.ºs 2 e 3 da cláusula 93ª, na cláusula 95ª, nos n.ºs 1 e 3 da cláusula 96ª e na cláusula 97ª.
2. É garantida a audição do trabalhador, que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.
3. A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos

factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4. No caso de o trabalhador ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos das cláusulas 93ª e seguintes.

Cláusula 101ª **(Princípio geral)**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes, qualquer tipo de despedimento é ilícito:

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

Cláusula 102ª **(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)**

1. O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos de prescrição estabelecidos no nº 4 da cláusula 93ª ou se o respectivo procedimento for inválido.

2. O procedimento só pode ser declarado inválido se:

- a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa ou não tiver esta sido elaborada nos termos previstos na cláusula 93ª;
- b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório, nos termos enunciados nas cláusulas 95ª, 96ª e no n.º 2 da cláusula 100ª;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos da cláusula 97ª ou do nº 3 da cláusula 100ª.

Cláusula 103ª **(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 seu posto de trabalho sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
2. No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade 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 93ª, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 104ª **(Compensação)**

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 deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.
2. Ao montante apurado nos termos da segunda parte do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
3. O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à segurança social.
4. Da importância calculada nos termos da segunda parte do n.º 1 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 105ª **(Reintegração)**

1. O trabalhador pode optar pela reintegração na empresa até à sentença do tribunal.
2. Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direcção, o empregador pode opor-se à reintegração

se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial.

3. O fundamento invocado pelo empregador é apreciado pelo tribunal.

4. O disposto no n.º 2 não se aplica sempre que a ilicitude do despedimento se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso, bem como quando o juiz considere que o fundamento justificativo da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador.

Cláusula 106ª

(Indemnização em substituição da reintegração)

1. Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização de 30 dias de retribuição base por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude.

2. Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender a todo o tempo decorrido desde a data do 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.

4. Caso a oposição à reintegração nos termos do n.º 2 da cláusula anterior seja julgada procedente, a indemnização prevista no n.º 1 desta cláusula é calculada entre 30 e 60 dias nos termos estabelecidos nos números anteriores.

5. Sendo a oposição à reintegração julgada procedente, a indemnização prevista no número anterior não pode ser inferior a seis meses de retribuição base.

Secção II

CESSAÇÃO POR INICIATIVA DO TRABALHADOR

SUBSECÇÃO I

COM JUSTA CAUSA

Cláusula 107^a (Regras gerais)

1. Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
2. Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.
3. Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
4. A justa causa é apreciada nos termos do n.º 2 da cláusula 92^a, com as necessárias adaptações.

Cláusula 108ª
(Procedimento)

1. A declaração de resolução deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
2. Se o fundamento da resolução for o da alínea a) do n.º 3 da cláusula anterior, o trabalhador deve notificar o empregador logo que possível.

Cláusula 109ª
(Indemnização devida ao trabalhador)

1. A resolução do contrato com fundamento nos factos previstos no n.º 2 da cláusula 107ª confere ao trabalhador o direito a uma indemnização por todos os danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos, devendo esta corresponder a uma indemnização de um mês de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.
2. No caso de fracção de ano o valor de referência previsto na segunda parte do número anterior é calculado proporcionalmente, mas, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indemnização nunca pode ser inferior a três meses de retribuição base.
3. No caso de contrato a termo, a indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior à quantia correspondente às retribuições vincendas.

Cláusula 110ª
(Responsabilidade do trabalhador em caso de resolução ilícita)

A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados não inferior ao valor do aviso prévio previsto na cláusula 111ª.

Subsecção II

POR DENÚNCIA

Cláusula 111ª

(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 112ª

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 113ª

(Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato)

1. A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do

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

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

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

4. Para a cessação do vínculo, o empregador pode exigir que os documentos de onde conste a declaração prevista no n.º 1 da cláusula 108ª e o aviso prévio a que se refere o n.º 1 da cláusula 111ª tenham a assinatura do trabalhador objecto de reconhecimento notarial presencial.

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

Cláusula 114ª **(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 112ª.

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 115ª (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 116ª (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;
- 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.

4. 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:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) 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.

5. 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 117ª

(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 118ª
(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 119ª

(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 120ª

(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 121ª

(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 à higiene no trabalho;
- c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à 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 122ª

(Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho)

1. As comissões de higiene e segurança reunir-se-ão 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 Inspeção do Trabalho.
4. A inspeção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.
5. Sempre que estejam presentes funcionários da inspeção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 123ª

(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 124ª

(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 126ª **(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 127ª

1. O presente contrato revoga todas as disposições contratuais negociadas no âmbito do CCT do BTE nº 39/78 e do CTT do BTE nº 38/78, e das sucessivas alterações.
2. A presente regulamentação passa a fazer parte dos contratos de trabalho, em substituição das cláusulas convencionais anteriores.

Cláusula 128ª

Os trabalhadores titulares das categorias de fiel de armazém, de conferente e de acabador/verificador mantêm essa categoria profissional até à cessação do seu contrato de trabalho, considerando-se, para efeitos remuneratórios, integrados, respectivamente, nos graus III, IV e V da tabela salarial.

Cláusula 129ª

1. Os oficiais de 3ª que à data da entrada em vigor do presente CCT já detenham essa categoria ascenderão a 2ª logo que perfaçam 2 anos em 3ª.
2. Os profissionais classificados como modeladores que à data da entrada em vigor do presente CCT tenham 5 anos de profissão como modeladores são classificados de modeladores de 1ª e os que detenham 3 anos de profissão serão classificados como modeladores de 2ª.

Cláusula 130ª

(Vigência)

O presente Contrato produz efeitos a 1 de Fevereiro de 2006, no que respeita à tabela salarial e subsídio de alimentação.

Cláusula 131ª
(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 132ª
(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.

BTE 19 - 22 Maio 2006

APICCAPS - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DOS INDUSTRIAIS DE CALÇADO,
COMPONENTES, ARTIGOS DE PELE E SEUS SUCEDÂNEOS

FESETE - FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES TÊXTEIS,
LANIFÍCIOS, VESTUÁRIO, CALÇADO E PELES DE PORTUGAL

SITESC - SINDICATO DE QUADROS, TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS, SERVIÇOS E NOVAS
TECNOLOGIAS

SINDICATO DOS TÉCNICOS DE VENDAS DO NORTE E CENTRO

SINDICATO DOS TÉCNICOS DE VENDAS DO SUL E ILHAS

ANEXO I

CATEGORIAS PROFISSIONAIS

PESSOAL DA PRODUÇÃO

Engenheiro – Desempenha funções técnicas de acordo com a área de formação específica que possui (Mecânica, Electromecânica; Electrónica; Química; Qualidade, Ambiente, Higiene e Segurança) e pode abranger todos ou vários sectores da empresa, de acordo com a organização interna e funções contratadas.

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

Técnico – É o profissional detentor de conhecimentos específicos que concebe, planifica e controla a actividade industrial da empresa ou unidade de produção. Modelador (1ª, 2ª, 3ª) - É o profissional que cria, reproduz e industrializa os modelos a produzir.

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

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

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

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

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

Operador de Montagem (Calçado) (1ª, 2ª, 3ª) – 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, – fresar é a operação de desbastar lateralmente a sola por freza.

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

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

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

Operador de Fabrico de Marroquinaria (Artigos de Pele - luvas e outros artigos - e Marroquinaria) (1ª, 2ª, 3ª) – 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 (1ª, 2ª e 3ª) – 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 (Componentes) (1ª, 2ª e 3ª) – É o trabalhador que trabalha com máquinas de cortar e torneiar, 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 prensar 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 (Componentes) (1ª, 2ª e 3ª) – 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 (Componentes) (1ª, 2ª e 3ª) – 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 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 (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 – É o profissional que procede à limpeza das instalações, classifica e separa os lixos pela sua natureza e destino.

Praticante – 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 – 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 – 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 – 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 balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa 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 (1ª, 2ª e 3ª) – 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 – 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.

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

Planeador de Informática – 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 – Dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de Vendas – 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 – 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 – 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 (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 (1ª, 2ª, 3ª) – 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 estabelecidos.

Contínuo/Porteiro/Guarda - 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.

ANEXO II

Remunerações

DIRECTOS

Grau	Categoria	Valor Proposto
I	Engenheiro + 3 anos após estágio	860,00 €
II	Estilista	650,00 €
	Técnico de Calçado	650,00 €
	Engenheiro até 3 anos após estágio	650,00 €
III	Modelador de 1 ^a	580,00 €
IV	Encarregado	525,00 €
	Encarregado de Armazém	525,00 €
	Modelador de 2 ^a	525,00 €
V	Modelador de 3 ^a	490,00 €
	Chefe de Linha	490,00 €
	Operador de Corte (calçado) de 1 ^a	490,00 €
	Operador de Montagem de 1 ^a	490,00 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 1 ^a	490,00 €
	Operador de Correaria 1 ^a	490,00 €
	Operador de Máquinas de Componentes de 1 ^a	490,00 €
	Operador Manual de Componentes de 1 ^a	490,00 €
	Agente de Programação de 1 ^a	490,00 €
Controlador de Qualidade de 1 ^a	490,00 €	
VI	Operador de Corte (calçado) de 2 ^a	480,00 €
	Operador de Montagem de 2 ^a	480,00 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 2 ^a	480,00 €
	Operador de Correaria 2 ^a	480,00 €
	Operador de Máquinas de Componentes de 2 ^a	480,00 €
	Operador Manual de Componentes de 2 ^a	480,00 €
	Agente de Programação 2 ^a	480,00 €
	Controlador de Qualidade de 2 ^a	480,00 €
	Operador de Armazém de 1 ^a	480,00 €

VII	Operador de Costura de 1ª	440,00 €
	Operador de Acabamento de 1ª	440,00 €
	Operador Auxiliar de Montagem de 1ª	440,00 €
	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 1ª	440,00 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 1ª	440,00 €
	Preparador de Componentes de 1ª	440,00 €
VIII	Operador de Costura de 2ª	425,00 €
	Operador de Acabamento de 2ª	425,00 €
	Operador Auxiliar de Montagem de 2ª	425,00 €
	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 2ª	425,00 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 2ª	425,00 €
	Operador de Armazém de 2ª	425,00 €
	Preparador de Componentes de 2ª	425,00 €
	Operador de Correaria de 3ª	425,00 €
	Operador de Corte (calçado) de 3ª	425,00 €
	Operador de Montagem de 3ª	425,00 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Pele de 3ª	425,00 €
	Operador de Máquinas de Componentes de 3ª	425,00 €
	Operador Manual de Componentes de 3ª	425,00 €
	Agente de Programação de 3ª	425,00 €
Controlador de Qualidade de 3ª	425,00 €	
IX	Operador de Costura de 3ª	397,50 €
	Operador de Acabamento de 3ª	397,50 €
	Operador Auxiliar de Montagem de 3ª	397,50 €
	Operador de Fabrico de Marroquinaria de 3ª	397,50 €
	Operador de Corte de Marroquinaria de Materiais Sintéticos de 3ª	397,50 €
	Operador de Armazém de 3ª	397,50 €
	Preparador de Componentes de 3ª	397,50 €
Operador de Limpeza	397,50 €	
X	Praticante 2º ano ou maior de 25 anos	Retribuição Mínima Nacional
XI	Praticante	80% Retribuição Mínima Nacional

ADMINISTRATIVOS

Grau	Categoria	Valor Proposto
I	Director de Serviços	800,00 €
II	Chefe de Serviços	740,00 €
III	Chefe de Secção	685,00 €
	Contabilista	685,00 €
	Técnico de Contas	685,00 €
	Tesoureiro	685,00 €
	Chefe de Vendas	685,00 €
IV	Inspector de Vendas	650,00 €
	Planeador de Informática	650,00 €
V	Assistente Administrativo de 1ª	610,00 €
	Caixa	610,00 €
	Técnico de Secretariado de 1ª	610,00 €
	Técnico de Vendas	610,00 €
VI	Assistente Administrativo de 2ª	525,00 €
	Técnico de Secretariado de 2ª	525,00 €
VII	Telefonista/Recepcionista 1ª	435,00 €
VIII	Assistente Administrativo de 3ª	410,00 €
	Técnico de Secretariado de 3ª	410,00 €
	Telefonista/Recepcionista 2ª	410,00 €
IX	Telefonista/Recepcionista 3ª	400,00 €
	Contínuo/Porteiro / Guarda	400,00 €
IX	Praticante	80% Retribuição Mínima Nacional
PESSOAL DE APOIO		
Grau	Categoria	Valor Proposto
I	Encarregado	570,00 €
II	Técnico de Manutenção Electricista de 1ª	518,00 €

	Técnico de Manutenção Mecânica de 1ª	518,00 €
	Operador de Moldes e Formas de 1ª	518,00 €
	Canalizador de 1ª	518,00 €
	Serralheiro Mecânico de 1ª	518,00 €
	Torneiro Mecânico de 1ª	518,00 €
	Carpinteiro de 1ª	518,00 €
III	Técnico de Manutenção Electricista de 2ª	485,00 €
	Técnico de Manutenção Mecânica de 2ª	485,00 €
	Operador de Moldes e Formas de 2ª	485,00 €
	Canalizador de 2ª	485,00 €
	Serralheiro Mecânico de 2ª	485,00 €
	Torneiro Mecânico de 2ª	485,00 €
	Carpinteiro de 2ª	485,00 €
	Motorista de Ligeiros/Pesados	485,00 €
IV	Técnico de Manutenção Electricista de 3ª	480,00 €
	Técnico de Manutenção Mecânica de 3ª	480,00 €
	Canalizador de 3ª	480,00 €
	Operador de Moldes e Formas de 3ª	480,00 €
	Serralheiro Mecânico de 3ª	480,00 €
	Torneiro Mecânico de 3ª	480,00 €
	Carpinteiro de 3ª	480,00 €
V	Praticante	80% Retribuição Mínima Nacional