



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- COTESI - Companhia de Têxteis Sintéticos, SA - Autorização de laboração contínua	3210
- Transfradelos - Transportadora de Carga, L. ^{da} - Autorização de laboração contínua	3211

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Revisão global	3211
- Acordo de empresa entre a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, L. ^{da} e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas ...	3233
- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L. ^{da} e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3247
- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial - Retificação	3264
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outra e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial e outras - Retificação	3265

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - Alteração 3267

II – Direção:

- ANEF - Associação Nacional das Entidades Formadoras 3273

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgerss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

COTESI - Companhia de Têxteis Sintéticos, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «COTESI - Companhia de Têxteis Sintéticos, SA», NIF 500079420, com sede na Avenida do Mosteiro, n.º 486, Grijó, freguesia da União das Freguesias de Grijó e Sermonde, concelho de Vila Nova de Gaia, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado em Guetim, freguesia da União das freguesias de Anta e Guetim, concelho de Espinho, distrito de Aveiro.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da cordoaria e redes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de exploração das melhores soluções técnicas e de produção, de modo a conseguir manter elevados padrões de qualidade, aumentar a eficiência na produção e quantidades produzidas. Integrando-se a atividade da empresa e as suas produções num contexto de forte concorrência nacional e internacional, com um nível de exportação da sua produção de cerca de 96 %, torna-se imperioso uma maior celeridade na capacidade de resposta, quer ao nível da máxima eficiência dos custos, quer em termos de reforço da capacidade produtiva, justificando-se, assim, um novo regime de laboração, conforme o solicitado. Por último, mas não menos importante, a implementação deste regime determinará um cres-

cimento do emprego, perspetivando-se a admissão de largas dezenas de trabalhadores.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram, os que se encontram em atividade, consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso, enquanto que outros serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizado o exercício da atividade desenvolvida, por decisão do competente organismo do Ministério da Economia.

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «COTESI - Companhia de Têxteis Sintéticos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado em Guetim, freguesia da União das freguesias de Anta e Guetim, concelho de Espinho, distrito de Aveiro.

Lisboa, 5 de setembro de 2014 - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Transfradelos - Transportadora de Carga, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Transfradelos - Transportadora de Carga, L.^{da}», NIF 502466219, com sede em Corga, freguesia de Fradelos, concelho de Vila Nova de Famalicão, distrito de Braga, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado nas instalações da empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, em Leirosa, freguesia de Marinha das Ondas, concelho da Figueira da Foz, distrito de Coimbra.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector de transportes rodoviários de mercadorias, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 9, de 8 de Março de 1980, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando imposição contratual do cliente onde opera, a empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, pois que laborando esta entidade em regime já alargado torna-se essencial a adoção do mesmo procedimento, evitando-se, assim, paragens diárias do processo produtivo movimentação de rolaria em parque e satisfazendo-o, por conseguinte, com o necessário abastecimento de matéria prima. Entende, em consonância, a empresa que tal desiderato apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso. Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizado o exercício da atividade desenvolvida, por decisão do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Transfradelos - Transportadora de Carga, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado nas instalações da empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, em Leirosa, freguesia de Marinha das Ondas, concelho da Figueira da Foz, distrito de Coimbra.

Lisboa, 4 de setembro de 2014 - O Secretário de Estado das Infraestruturas, Transportes e Comunicações, *Sérgio Silva Monteiro* - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial, CELBI, SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e

estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- Por força do disposto no número anterior e do disposto no artigo 543.º alínea h) do Código do Trabalho, a presente convenção abrange potencialmente 223 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de seis anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 6 desta cláusula.

2- A tabela salarial e demais matéria de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, salvo se outra coisa for acordada entre as partes.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, após ter decorrido 2/3 dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, devendo ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Se alguma das partes tiver denunciado o acordo nos termos previstos no número 3 e se, decorridos pelo menos 8 anos sobre a entrada em vigor desta convenção e dezoito meses após a denúncia, não tiver sido concluído um novo instrumento de regulamentação colectiva negocial, o presente AE caduca, sem prejuízo dos efeitos por ele produzidos nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador
- b) Categoria e respectiva definição
- c) Duração do tempo de trabalho
- d) Duração das férias
- e) Direitos e garantias
- f) Conteúdo da cláusula 26.ª

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.ª

(Admissão)

1- Sem prejuízo de requisitos específicos que possam ser exigidos para determinadas funções e do cumprimento daqueles que a lei exige para a celebração do contrato de trabalho são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos
- b) Posse das habilitações literárias e profissionais estabelecidas para cada função e nível de qualificação

2- A admissão será precedida de um exame médico a realizar nos moldes prescritos na legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 4.ª

(Direitos de personalidade)

1- A empresa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

2- É reconhecida no âmbito de empresa a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e da empresa, bem como do normal funcionamento da empresa.

3- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

4- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, com salvaguarda e respeito pelo que a empresa tiver regulamentado sobre a utilização dos meios electrónicos de informação.

Cláusula 5.ª

(Igualdade e não discriminação)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

2- Para cumprimento do disposto do número anterior, aplicam-se as disposições previstas na lei, devendo a empresa afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 6.ª

(Protecção da maternidade)

1- A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3- A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade de mais 30 dias relativamente ao referido no número 1, devendo o acréscimo ser gozado necessariamente a seguir ao parto, nos termos previstos na legislação da Segurança Social.

4- A trabalhadora deve informar a empresa, até sete dias após o parto, de qual a modalidade de licença por maternida-

de por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

5- Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no número 1.

6- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7- O período de licença, em caso de aborto espontâneo, terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

8- A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio de maternidade de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

9- São ainda assegurados às trabalhadoras, os demais direitos de maternidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Protecção da paternidade)

1- O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2- O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 dias imediatamente a seguir ao parto, confere ao pai os direitos previstos nos números 2 e 3.

5- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de paternidade previstos na lei.

6- É aplicável às situações previstas nesta cláusula, o previsto no número 8 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, as quais, sempre que possível, serão fora do horário de trabalho.

2- Sempre que a consulta pré natal só seja possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos

distintos de duração máxima de 1 hora cada para cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- A dispensa para aleitação pode ser exercida pela mãe ou pelo pai trabalhador, ou por ambos, conforme decisão conjunta, nos termos da lei.

5- As dispensas a que se refere o número anterior serão de 2 períodos diários de 1 hora cada um, sem perda de retribuição, até 12 meses após o parto, podendo os pais optar por reduzir em 2 horas o seu horário de trabalho, de um ou de outro, no início ou termo do período de trabalho diário, salvo se isso prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 9.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime dos trabalhadores estudantes é o regime previsto na legislação em vigor.

2- Sem prejuízo das disposições legais de carácter imperativo, o trabalhador estudante beneficia dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de trabalho até 6 horas semanais, sem perda de quaisquer direitos;

b) Faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

iii) Os dias de ausência referidos nos pontos anteriores não podem exceder o máximo de 4 por disciplina em cada ano lectivo.

c) A marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

3- Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para além do disposto na alínea a) do número 2 desta cláusula, a empresa pode ainda dispensar os trabalhadores estudantes, de acordo com a disponibilidade do serviço, para a frequência das aulas até ao montante máximo de 8 horas por semana com compensação na mesma semana do tempo gozado para além do mínimo legal.

5- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na alínea a) do número 2 desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participa-

ção nas aulas que se proponha frequentar.

7- Os direitos do trabalhador estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

8- Os restantes direitos conferidos ao trabalhador estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

Cláusula 10.^a

(Informação)

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, bem como prestar a informação relativa a outros direitos que dele decorrem e, ainda, comunicar as alterações que se verificarem em qualquer dos elementos referidos.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3- A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, incluindo eventual regulamentação interna aplicável.

4- A informação referida no número anterior é completada com a entrega de um documento de informação geral «recepção e acolhimento» devendo o trabalhador receber obrigatoriamente informação geral sobre aspectos relacionados com ambiente, qualidade e segurança.

5- Além da informação prestada no acto da admissão os trabalhadores são informados regularmente sobre assuntos do seu interesse, sendo esta informação, em cada direcção, da responsabilidade das hierarquias respectivas.

6- Aos órgãos representativos dos trabalhadores é prestada informação regular sobre a actividade da empresa e sobre aspectos relevantes da organização do trabalho na empresa.

7- Para veicular esta informação a empresa recorrerá a diversos meios de comunicação nomeadamente a meios de informação electrónica.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na legislação em vigor.

2- A duração do período experimental pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.

3- 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 direcção e quadros superiores.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso pré-

vio e sem necessidade de invocação de um motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário

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

Cláusula 12.^a

(Contrato a termo)

1- Sem prejuízo do número seguinte desta cláusula, a celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e pelo período correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- A empresa pode ainda celebrar contratos a termo, sem necessidade de fundamento, caso se trate de contrato pelo prazo único e não renovável de um ano.

3- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

Cláusula 13.^a

(Objecto do contrato)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins e funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 14.^a

(Categorias profissionais e critérios de movimentação nos níveis de qualificação)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, em categorias profissionais e em níveis de qualificação.

2- As categorias profissionais e as funções serão identificadas através de uma designação profissional específica (anexo 1).

3- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou ainda a mudança para função de natureza diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4- As condições de admissão, promoção e acesso estão regulamentadas no anexo III.

Cláusula 15.^a

(Direitos, deveres e garantias das partes)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa obriga-se a:

a) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

d) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a

sua categoria profissional, salvo nas situações previstas neste AE e na lei;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores, devendo assegurar a todos eles, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, bem como indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;

i) 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;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

m) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador, por escrito, no mais curto espaço de tempo;

n) Garantir aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho criados conjuntamente pela administração e organizações dos trabalhadores o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço;

o) 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 de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

2- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade patronal, 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 pontualidade e assiduidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções, emanadas directamente pela direcção da empresa, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe estão atribuídos, 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 à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, 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 pela empresa;

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 pela empresa;

j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

3- É proibido à empresa:

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, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador, salvo se forem requeridas por este e não houver oposição do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, ou nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

g) 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;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1- No cumprimento do estabelecido na sua política de recursos humanos, a empresa incentivará a formação profissional, no sentido de possibilitar aos trabalhadores a sua adaptação às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, por forma a desenvolver as suas competências, valorizando-os pessoal e profissionalmente.

2- Para assegurar o disposto no número anterior, a empresa estabelecerá, a expensas suas, meios internos e externos de formação e aperfeiçoamento profissional, obrigando-se ainda ao seguinte:

a) manter um registo actualizado relativamente a cada trabalhador de todas as acções de formação em que participe;

b) preparar, no âmbito do seu planeamento, um plano anual de formação que será posteriormente acompanhado e monitorizado pelos serviços adequados;

c) proporcionar a cada trabalhador, na sequência do seu contrato de trabalho e da sua entrada ao serviço, um programa de acolhimento, informação e formação geral;

d) Após o programa geral de acolhimento será proporcionado ao trabalhador formação específica adaptada e orientada para o respectivo posto de trabalho segundo um programa e calendário previamente definido com a chefia do trabalhador.

3- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegurará um mínimo de horas anuais de formação previstas na lei, sendo ainda garantido ao trabalhador o seguinte:

a) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de 10 dias;

b) O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

c) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

(Poder de direcção)

1- Compete à empresa, dentro dos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Independentemente de outro tipo de decisões e determinações, designadamente as comunicadas por via de ordens de serviço e instruções de serviço, a empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na lei vigente em matéria de audição dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Duração de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente acordo não pode exceder dez horas de trabalho por dia e trinta e sete horas e meia de trabalho por semana.

2- O limite semanal das trinta e sete horas e meia fixado no número anterior é calculado em termos médios, por referência a um período de 4 meses, no caso dos trabalhadores integrados em regime de turnos.

3- A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos entre os quais se verificará um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, salvo se outro período for acordado entre as partes. O início e o fim deste intervalo são fixados de modo a que cada período de trabalho não tenha duração superior a 5 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos tomarão as suas refeições no seu local de trabalho, sendo o tempo da refeição considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Durante o tempo da refeição, o trabalhador garante o normal funcionamento do seu serviço, não podendo abandonar o respectivo local.

5- A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

Cláusula 19.^a

(Regime de adaptabilidade)

1- Por iniciativa da empresa, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso semanal.

4- Nas semanas com duração inferior a trinta e sete horas e trinta minutos de trabalho, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as 37h30 semanais e é apurada por referência a um período anual. A empresa deverá informar trimestralmente o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- O trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nesta cláusula é considerado para todos os efeitos previstos neste acordo e na lei como trabalho suplementar.

7- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com o prazo de antecedência previsto na lei.

8- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a empresa obriga-se a assegurar que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário. Os intervalos de descanso são fixados, dentro deste período, obedecendo às normas previstas no número 3 da cláusula 18.^a

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

3- Previamente ao estabelecimento ou modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical).

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos - Organização)

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos.

2- Nos serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, a empresa organiza o trabalho em regime de turnos rotativos.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos - Funcionamento)

1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.

2- No início de cada ano a empresa entregará ao pessoal em regime de turnos a respectiva escala para esse ano.

3- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.

4- A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 anos de turno e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; nesse sentido, os trabalhadores nestas circunstâncias serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e, dentro deles, os mais idosos.

5- Os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos terão direito a cinco dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se acordarem com a empresa na sua substituição pelo regime de remuneração contemplado no número 3 da cláusula 54.^a

6- Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime e as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, não o

impeçam de tal.

7- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho na empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro pôr aqueles dois.

8- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal cessam as regalias do regime de turnos, garantindo a empresa a manutenção do subsídio de turno por um período de tempo variável em função do número de anos de trabalho em regime de turnos rotativos e da idade do trabalhador à data da mudança para o horário diurno de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade em turnos	Idade < 55 anos	Idade 55 a 60 anos	Idade > 60
15 a 20 anos	6 meses	9 meses	12 meses
21 a 30 anos	12 meses	24 meses	24 meses
> 30 anos	18 meses	27 meses	Enquanto permanecer ao serviço da empresa

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos - Alteração das escalas de turno)

1- A empresa pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos dos trabalhadores afectos aos horários de laboração contínua. Sempre que tal venha a ocorrer observar-se-á o preceituado nos números seguintes.

2- As alterações às escalas de turno devem, em princípio, ter um carácter provisório e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de dez dias de calendário.

3- Se o período de aviso prévio previsto no número anterior for respeitado o trabalhador é remunerado com um bónus de 25 % do seu salário base e do seu subsídio de turno desde o dia do início da alteração até ao dia em que ocorra a sua primeira folga após esta alteração.

4- Se o período de aviso prévio não for respeitado o número de dias em falta será igualmente remunerado com este bónus.

5- Nas situações em que ocorrerem alterações da escala de turno e, por esse facto, o trabalhador acumule no ciclo do seu horário um número de dias de descanso inferior ao previsto no seu horário inicial, esses dias ser-lhe-ão creditados como folgas a gozar, sendo o seu regime idêntico ao previsto na cláusula 31.^a desta convenção.

6- Não se aplica o disposto no número 3 quando a alteração da escala de turno do trabalhador se destinar a frequência de acções de formação.

Cláusula 24.^a

(Prevenção)

1- O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as inte-

gram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.

2- As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.

3- Sempre que um trabalhador deixe de integrar equipas de prevenção deixará de receber a remuneração especial que recebia por esse motivo.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, para além das situações expressamente excluídas por lei, o trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, salvo quando tenha sido estipulado que a isenção não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal ou quando tenha sido limitada a isenção a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, casos em que será considerado trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora daqueles períodos.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas circunstâncias previstas na legislação em vigor.

4- O trabalho suplementar carece de aprovação prévia ou posterior pela hierarquia de cada trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Condições da prestação do trabalho suplementar)

1- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas, sem prejuízo do disposto no número 8.

2- Quando o trabalhador de horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até sete horas suplementares, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho depois de decorridas dez horas ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior.

3- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe 16 horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

4- Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica e terminar o seu serviço no período das 18 às 24 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se o fim da chamada ocorrer entre as 0 e as 8 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas doze horas ou a não o iniciar, se tiver feito sete ou mais horas suplementares.

5- O período de prestação de trabalho suplementar por chamada iniciado a partir das 4 horas será considerado como antecipação ao horário normal, mantendo o trabalhador o direito ao prémio de chamada.

6- Aos trabalhadores escalados em regime de prevenção aplica-se o disposto no número 3 desta cláusula. Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o

permitam, aplicar-se-á igualmente o disposto no número 4.

7- O período mencionado nos números 2 e 4 poderá ser alongado se após dez ou doze horas de intervalo o trabalhador não vier a prestar mais de duas horas no seu período normal de trabalho.

8- Se o trabalhador, por razões de serviço, tiver de iniciar o seu período normal de trabalho sem beneficiar totalmente do disposto nos números anteriores, terá direito ao respectivo crédito de horas, a gozar na altura que considere oportuna, de acordo com a chefia.

9- Sempre que o trabalho suplementar não planeado dos trabalhadores de horário normal ultrapasse em mais de uma hora o início do período normal de serviço de refeição na cantina, a empresa obriga-se a assegurar a refeição gratuitamente.

10- Para os trabalhadores de turnos em trabalho suplementar, a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

11- O tempo a despender com a refeição prevista nos números 9 e 10 será o mínimo indispensável e será pago como suplementar.

12- Sempre que haja necessidade de fazer trabalho suplementar, a empresa garante o transporte para o local de trabalho e regresso, excepto quando se trate de trabalho suplementar não planeado em prolongamento do período normal de trabalho, situação em que se garante o transporte de regresso.

13- Para os efeitos previstos nesta cláusula, entende-se por trabalho suplementar planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no dia anterior.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei e, os trabalhadores que exerçam funções com elevado grau de autonomia, coordenando equipas relativamente às quais tenham poder delegado para aprovarem a realização de trabalho suplementar.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e pelo período fixado nesse acordo, os trabalhadores que sejam temporariamente encarregados de ocupar posições com grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos ou com responsabilidades de coordenação de equipas.

3- Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 178.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 28.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2- Será igualmente remunerado como trabalho nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um turno nocturno cujo termo devesse ter lugar às 8 horas.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de regime diferente, designadamente no caso de trabalho de laboração contínua, em que os dias de descanso são os previstos nas respectivas escalas de turno, ou em outras situações em que a natureza do trabalho ou o modo como está organizado sejam incompatíveis com o disposto no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, no regime de laboração contínua, considera-se:

a) Dia de descanso semanal obrigatório, o primeiro dia de folga verificado entre uma mudança de escalas de turno com um máximo de 15 dias no período de referência de um horário de turnos rotativos.

b) Dia de descanso semanal complementar, os restantes dias de folga no período de referência desse horário.

4- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, as respectivas escalas devem ser organizadas em termos de garantir que em cada quatro semanas os trabalhadores descansarão um sábado e um domingo consecutivos.

5- Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, o dia de descanso complementar tem um tratamento igual ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo o disposto no número seguinte.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas.

Cláusula 30.^a

(Trabalho no dia de descanso semanal obrigatório)

1- Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3- Quando um trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

2- A compensação substitutiva regulada no número 1 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

3- A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de Janeiro.

Cláusula 32.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 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 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro

2- São ainda feriados, o feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador abrangido por este AE e o dia 24 de Dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- O trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores não integrados em regime de turno, só pode ser realizado nas condições dos números 3 e 4 da cláusula 25.^a e os trabalhadores que o efectuem têm direito, além da remuneração especial prevista na cláusula 51.^a desta convenção a transporte e a alimentação.

Cláusula 33.^a

(Férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias anual remunerado de 25 dias úteis.

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

3- O trabalhador, no ano da sua admissão, que não goze

integralmente os dias de férias a que tem direito nos termos da lei e deste acordo, deve gozar os dias em falta até 30 de Junho do ano civil subsequente não podendo, no entanto, acumular nesse no civil mais de 30 dias úteis.

4- O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá, havendo acordo, ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O período de férias é marcado de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Neste caso a empresa só pode marcar as férias entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro.

6- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias, sempre que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

7- O período de férias deverá ser programado para que, no mínimo, se permita o gozo de 10 dias úteis consecutivos. Os restantes dias deverão ser marcados para que sejam gozados o maior número possível de dias úteis consecutivos.

8- O objectivo fixado no número anterior considera-se realizado sempre que o trabalhador descanse consecutivamente 20 dias seguidos, incluindo nesses dias os dias de descanso semanal e as folgas consequentes do regime de turnos.

9- Às demais condições sobre o gozo de férias não previstas nesta cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 34.^a

(Faltas)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a 15 minutos.

Cláusula 35.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de Bombeiros Voluntários, mediante confirmação escrita dos respectivos Comandos;

j) As resultantes de doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário, e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se, desde já, como faltas autorizadas pela empresa, sem perda de retribuição, as seguintes:

a) As ausências resultantes da necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

b) As motivadas por casamento de filhos, durante o dia da respectiva celebração;

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

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, filhos e enteados, sogros, genros ou noras;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação de falta justificada)

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

Cláusula 38.^a

(Prova de falta justificada)

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 34.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empresa dirigido à segurança social.

4- No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

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

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

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

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l*) do número 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3- O disposto nas alíneas *a*) e *b*) do número 2 não prejudica a aplicação do regime das cláusulas 75.^a, 76.^a e 77.^a

4- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 35.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o que 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 grave.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer 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 um 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.

Cláusula 42.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria, escalão, classe ou grau e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressupõem a efectiva prestação de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por motivo de detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador, deve dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente casos em que deve retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

A empresa, nos termos da lei, poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitarem.

Cláusula 44.^a

(Comissão de serviço)

Mediante acordo escrito, podem ser exercidos em comis-

são de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de assessoria e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressupõem especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos do presente acordo, nos usos e costumes e nos termos do contrato individual o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II, de acordo com os níveis de qualificação em que se enquadram as suas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a

(Cálculo das prestações complementares e acessórias)

1- Quando as disposições legais ou o texto deste acordo não disponham em contrário entende-se que a base de cálculo para as prestações complementares e acessórias estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base.

2- Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do contrato ou da regulamentação colectiva do trabalho corresponder ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Cláusula 47.^a

(Forma e data de pagamento)

1- A empresa obriga-se a proceder ao pagamento da retribuição até ao último dia útil do mês em que é devida, processando-a em princípio por crédito na conta bancária que lhe for comunicada pelo trabalhador.

2- A empresa remeterá ao trabalhador um documento descritivo do pagamento efectuado e que obrigatoriamente deve conter além da identificação da empresa, do nome do trabalhador e do seu número de identificação na Segurança Social também o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação da importância relativa ao trabalho normal, o número e o valor das horas trabalhadas em regime suplementar, o valor total dos subsídios, dos descontos e o valor líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber no Natal um subsídio de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos. Este subsídio

será pago simultaneamente com a remuneração relativa ao mês de Novembro.

2- O subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

a) no ano da admissão do trabalhador.

b) no ano da cessação do contrato de trabalho.

c) no caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se imputável à empresa.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de férias de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição do mês de Maio independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 50.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- a) Em dia útil, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 75 %.

b) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

(Retribuição base + subsídio de turno) * 12/Período normal de trabalho * 52

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em feriados obrigatórios)

O trabalho normal prestado em dia feriado obrigatório dá direito a uma compensação correspondente a 150 % da retribuição normal.

Cláusula 52.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % com relação ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7 horas não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7 e as 8 horas.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos só será devida a remuneração por trabalho nocturno: (i) se mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno; ou (ii) se respeitar a trabalho suplementar prestado.

Cláusula 53.^a

(Remuneração por trabalho em feriados especiais)

Os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias de Natal, Páscoa e 1.º de Janeiro terão direito a uma compensação correspondente a 250 % da retribuição normal não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno, equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 411,10 €

2- O valor mínimo previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores das categorias profissionais incluídas nos níveis de qualificação inferiores a TIG1.

3- Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos que acordarem com a empresa a substituição das licenças previstas no número 5 da cláusula 22.^a, o subsídio de turno superior ao valor mínimo referido no ponto 1 desta cláusula será majorado em 2,5 %.

4- Sem prejuízo da manutenção das práticas em uso na empresa para os trabalhadores actualmente ao seu serviço á data da publicação deste acordo, a remuneração do trabalho em regime de turnos não contemplada nos números anteriores será estabelecida em função da penosidade de cada situação concreta, após negociações com os representantes sindicais da empresa.

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 16,90 euros independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respectiva retribuição base, com um valor mínimo de 51,00 euros.

2- O trabalhador que, estando de prevenção, seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 57.^a

(Alimentação e subsídio de alimentação)

1- Aos trabalhadores em serviço nas instalações da Leirosa

é facultada a utilização do refeitório da empresa onde poderão tomar as suas refeições que caíam dentro do seu período de trabalho pagando o preço estipulado pela empresa.

2- O preço praticado corresponderá a uma percentagem do custo médio da refeição devendo, em princípio, a empresa cobrar um valor que cubra, no mínimo, os custos variáveis de cada refeição.

3- Os trabalhadores com o local de trabalho na Leirosa têm direito a receber um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia completo de presença ao serviço da empresa.

4- Os trabalhadores em regime de deslocação receberão, nos termos da cláusula seguinte, o pagamento das despesas durante o período da sua deslocação não sendo obviamente pago durante esse período o subsídio de alimentação previsto nesta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Compensação por deslocações)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos.

2- Nas deslocações ao estrangeiro, aos trabalhadores será pago um montante de ajudas de custo de acordo com as regras constantes de regulamento próprio em vigor na empresa.

3- Os trabalhadores que utilizem viatura própria ao serviço da empresa terão direito a receber uma compensação pecuniária igual à que é praticada pelo regime oficial do funcionalismo público.

4- As compensações previstas no número anterior pressupõem o pagamento pela empresa de um seguro de responsabilidade civil de danos próprios nos termos de regulamentação interna.

Cláusula 59.^a

(Subsídio de bombeiros)

Aos trabalhadores seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa será processado um subsídio mensal do seguinte valor:

Bombeiros: 35,00 €

Aspirantes: 20,00 €

Cláusula 60.^a

(Exercício de funções melhor remuneradas)

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

a) Substituição temporária - Quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia;

b) Acumulação de chefia - Quando o trabalhador, além do desempenho das suas funções de chefia, desempenha tempo-

rariamente funções de outra chefia não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário que auferir já contém o acréscimo de responsabilidade.

2- A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas *a)* e *b)* do número anterior é da competência do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3- Ao trabalhador que for contratado ou promovido para o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerça uma função mais bem remunerada não se aplica o disposto nesta cláusula.

4- Se a substituição tiver carácter reiterado e recorrente, ocupando mais de cento e oitenta dias por ano, o substituído terá direito a manter a remuneração base da função mais elevada do substituído, sem prejuízo de continuar adstrito à actividade com ele contratada. Esta regra não tem aplicação nos casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 61.^a

(Actualização de valores mínimos do subsídio de turno, prémio de chamada e prémio de prevenção)

Os valores mínimos fixados para o subsídio de turno (cláusula 54.^a), prémio de chamada (cláusula 55.^a) e prémio de prevenção (cláusula 56.^a), serão actualizados na mesma proporção que a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Princípios gerais)

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b)* Caducidade;
- c)* Revogação por acordo das partes;
- d)* Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e)* Despedimento colectivo;
- f)* Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g)* Despedimento por inadaptação;
- h)* Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i)* Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a)* O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b)* A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c)* A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 63.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Quando cesse o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo, ou cargos, que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto neste capítulo.

2- A empresa tem poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula seguinte, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 66.^a

(Limites às sanções disciplinares)

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

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

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

Cláusula 67.^a

(Exercício da acção disciplinar)

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

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

3- A aplicação da infracção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito à prestação do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa observará as prescrições legais relativas à segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, e organizará as actividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os princípios gerais de gestão da segurança e da promoção da saúde estão definidos nas políticas da empresa, publicadas e amplamente divulgadas na empresa, sendo revistos periodicamente em sede do grupo de revisão dos sistemas de gestão, ou doutro órgão equivalente que venha a ser criado, em ordem a acolher alterações legislativas, mudanças tecnológicas e as recomendações da Comissão de Segurança e Higiene do Trabalho.

4- A empresa promoverá a formação específica aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho respectivo, e fornecer-lhes-á as instruções adequadas sobre todos os aspectos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

5- A empresa deverá promover ainda o acolhimento dos novos trabalhadores, no momento em que forem admitidos, fornecendo-lhes um exemplar das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, explicando-lhes o seu significado e os objectivos a alcançar.

Cláusula 69.^a

(Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a elegerem e a serem eleitos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

2- As funções, as actividades, os direitos e as obrigações dos representantes para a segurança, higiene e saúde no tra-

balho são as decorrentes da lei.

3- O crédito individual mensal para o exercício de funções dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho é, também, o previsto na lei.

4- A empresa proporcionará condições para que os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

Cláusula 70.^a

(Comissão de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho)

1- A Comissão de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho (CSHST), constituída nos termos previstos na lei, tem como finalidade funcionar como órgão consultivo da empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- As atribuições, formas de funcionamento e outros aspectos relacionados com a actividade da CSHST constam do regulamento geral da organização da prevenção da segurança, higiene e saúde no trabalho.

3- A empresa suporta os encargos com o funcionamento da CSHST.

CAPÍTULO IX

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Para defesa e preservação colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir as estruturas de representação colectiva que a lei prevê e em conformidade com o que ela regula.

2- Os membros das secções sindicais, das comissões sindicais, das comissões intersindicais constituídas na empresa têm direito a reunir e a utilizar para o desempenho das suas funções o número de horas estabelecido neste acordo.

3- A empresa porá à disposição dos representantes dos trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado para o exercício das suas funções.

4- Nos termos estabelecidos na política de recursos humanos da empresa, esta compromete-se a manter um diálogo institucional com as organizações representativas dos trabalhadores baseado na transparência e no respeito mútuo.

Cláusula 72.^a

(Crédito de horas)

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

2- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados sindicais e os membros da direcção dos sindicatos comunicarão à empresa que pretendem utilizar o crédito de horas, por escrito e com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 73.^a

(Quotização sindical)

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele que respeita, em numerário, cheque ou vale do correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 74.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO X

Protecção social

Cláusula 75.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1- Durante o período de doença, com baixa não superior a noventa dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por esta convenção um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Previdência, somado com o complemento pago pela empresa, não pode ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Aos trabalhadores que no dia 31 de Dezembro de cada ano se encontrem na situação de baixa à caixa sem direito ao complemento previsto no número 1 desta cláusula não será processado automaticamente novo complemento com o início de um novo ano civil, relativamente à mesma situação.

Cláusula 76.^a

(Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará, ao trabalhador afectado de lesão que o incapacite por forma temporária, o pagamento da sua retribuição líquida durante o período da incapacidade temporária.

Cláusula 77.^a

(Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiên-

cia física ou motora ao serviço da empresa deverá, sempre que tal seja possível, ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar deve a empresa procurar, dentro das possibilidades existentes, a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2- O trabalhador reconvertido, ou sujeito a reconversão, transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto, no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível o trabalhador deverá iniciar um processo de reforma por invalidez

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, criada uma comissão paritária composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de três dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4- As reuniões terão lugar na empresa e dentro das horas normais de trabalho.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

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

7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 22 de 15 de junho de 1979, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 19 de 22 de maio de 2003.

2- Para os efeitos previstos no número 4 do artigo 560.º do Código do Trabalho, as partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

Declaração conjunta das partes outorgantes

A publicação do texto consolidado visa apenas dar execução ao disposto no artigo 494.º, número 2 do Código do Trabalho, ocorrendo sob a reserva expressamente formulada

pelas partes no sentido de que não exprime a renovação ou ratificação do acordado quando às cláusulas (designadamente, a 2.ª) que não foram objecto de revisão, mas tão só o mero cumprimento de uma formalidade que lhes está imposta por lei.

Figueira da Foz, 14 de Julho de 2014.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

Manuel Cavaleiro Brandão, mandatário.

José Augusto Silva Tavares, mandatário.

Pelo SNTICI - Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

Pedro Miguel Madaleno, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

Fernando Manuel Marques Custódio, mandatário.

Pela COFESINT - Confederação dos Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra; e

FE - Federação dos Engenheiros.

José Pedro Adrião, mandatário.

Lauro da Conceição Nogueira, mandatário.

Francisco João Martins Ceia, mandatário.

ANEXO I

(Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções)

Nível de qualificação T1G0: Auxiliar

Descrição:

Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos. Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Auxiliares Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa.	Servente fabril Ajudante da equipa móvel Auxiliares Contínuo Auxiliar de operação Auxiliar administrativo Auxiliar manutenção

Nível de qualificação T1G1: Técnico

Descrição:

Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Fiel armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações.	Fiel armazém
Assistente de logística Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos	Assistente de logística
Recepcionista de armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais.	Recepcionista de armazém
Medidor de madeiras Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas.	Medidor de madeiras
Arquivista Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos.	Arquivista
Motorista Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura.	Motorista

Nível de qualificação T2G1: Técnico qualificado
Descrição:

Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Assistente administrativo Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos	Assistente administrativo (Escriturários de apoio administrativo)
Agente administrativo Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Agente administrativo (Contabilidade, Te-souraria, Pessoal) Escriturários
Comprador Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa.	Comprador
Analista de laboratório Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração.	Analista de laboratório
Prospector de madeiras Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores.	Prospector de madeiras
Técnico qualificado de manutenção Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas	Electrónico Instrumentista Electricista Serralheiro mecânico Electromecânico Soldador Técnico métodos
Assistente preparação programação Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e/ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros)	Assistente preparação programação

Categorias profissionais	Funções
Técnico manutenção condicionada Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e/ou inspecções	Técnico manutenção condicionada
TCP - Técnico de controlo e potência Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções.	Técnico de controlo e potência
Operador de processo C Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área	Operador de processo C - Op. destroçador
Operador de processo B Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.	Operador de processo B: - Op. linha acabamento e armazenagem - Op. caustificação e forno - Op. aguas e efluentes
Operador de processo A Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.	Operador de processo A: - Op. branqueamento - Op. caldeira auxiliar (Casca) - Op. digestor - Op. caldeira de recuperação - Op. máq. secagem
Operador extra Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações	Operador extra (Máq. secagem, parque e preparação de madeiras)

Categorias profissionais	Funções
Operador coordenador Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos.	Operador coordenador (Parque e preparação de madeiras)
Desenhador Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados	Desenhador

Nível de qualificação T3G1: Técnico especializado
Descrição:

Agrupar as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas funcionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.
--

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Secretária Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos	Secretária Téc. secretariado
Analista especializado Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios..	Analista especializado
Técnico de sistemas Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores	Técnico de sistemas Analista orgânico
Desenhador projectista Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou upgrading tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada	Desenhador especializado

Categorias profissionais	Funções
Técnico especializado de manutenção Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação	Instrumentista especializado Soldador especializado Electrónico especializado
Assistente administrativo especializado Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis	Escriturário especializado Assistente informação gestão
Controlador de trabalhos Controlar a execução técnica de trabalhos subcontratados de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos	Controlador de trabalhos
Operador chefe Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere - assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas - de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade	Operador chefe (Máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia)
Coordenador de armazém e logística Coordenar e orientar as actividades do armazém da pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos	Chefe de armazém da pasta

Nível de qualificação T2G2: Chefia
Descrição:

Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.
--

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de equipa manutenção Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções.	Chefe de equipa manutenção Chefe de equipa reparações equipamentos Chefe de equipa mecânica
Chefe de equipa gestão de materiais Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos	Chefe de equipa armazém geral

<p>Chefe de equipa parque e preparação madeiras</p> <p>Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a Manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos</p>	<p>Chefe equipa R. parque e preparação madeiras</p>
---	---

Nível de qualificação T3G2: Quadro técnico
Descrição:

<p>Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e otimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.</p>
--

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Técnico superior júnior</p> <p>Desenvolve, sob a orientação de um quadro superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados</p>	<p>Técnico superior júnior</p>
<p>Técnico de contabilidade</p> <p>Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de forma a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços</p>	<p>Técnico de contabilidade</p>
<p>Técnico de preparação/programação</p> <p>Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a otimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos</p>	<p>Técnico de preparação/programação Encarregado</p>
<p>Técnico do processo</p> <p>Apoia o Técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores.</p>	<p>Técnico do processo</p>

<p>Coordenador da fábrica</p> <p>Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção.</p>	<p>Coordenador de fábrica</p>
<p>Técnico de produção</p> <p>Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo.</p>	<p>Técnico de produção</p>
<p>Técnico de prevenção e segurança</p> <p>Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controle de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança</p>	<p>Encarregado do serviço de prevenção e segurança</p>
<p>Coordenador de trabalhos</p> <p>Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental</p>	<p>Coordenador de trabalhos</p>
<p>Coordenador logística de expedição</p> <p>Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da central de vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elabora a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada.</p>	<p>Coordenador admin. vendas</p>
<p>Técnico de automação</p> <p>Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental</p>	<p>Técnico de automação Encarregado</p>
<p>Técnico de formação</p> <p>Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido.</p>	<p>Técnico de formação</p>

Nível de qualificação T4G2: Quadro superior
Descrição:

Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; otimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Chefe de área operacional</p> <p>Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa; Gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; Promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área</p>	<p>Chefe de sector</p> <p>Chefe de serviços</p>
<p>Técnico superior</p> <p>Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área.</p>	<p>Assessor de direcção</p> <p>Chefe de sector</p> <p>Chefe de serviços</p> <p>Técnico superior</p> <p>Engenheiro de projectos</p> <p>Engenheiro do processo</p> <p>Analista funcional</p> <p>Médico do trabalho</p>

Nível de qualificação T4G3: Quadro superior de gestão
Descrição:

Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Gestor de departamento</p> <p>Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização</p>	<p>Chefe de departamento</p>

ANEXO II

Tabela salarial

Nível de qualificação	Designação	Nível admissão	Nível adaptação	Nível mínimo
T1G0	Auxiliares	639,00	852,00	1 065,00
T1G1	Técnicos	883,00	1 059,00	1 191,00
T2G1	Técnicos qualificados	1 015,00	1 218,00	1 464,00
T3G1	Técnicos especializados	1 167,00	1 401,00	1 716,00
T2G2	Chefias	1 342,00	1 611,00	1 923,00
T3G2	Quadros técnicos	1 544,00	1 852,00	2 219,00
T4G2	Quadros superiores	1 775,00	2 130,00	2 671,00
T4G3	Quadros superiores de gestão	2 041,00	2 450,00	3 449,00

ANEXO III

Crítérios de movimentação nos níveis de qualificação

1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que pertencem ao quadro permanente da empresa desempenhando funções em categorias profissionais incluídas nos diferentes níveis de qualificação definidos no anexo 1 deste acordo.

2- Operadores do processo

2.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que independentemente da sua designação, operam, ainda que em formação, qualquer das instalações fabris e cujas funções se enquadrem no nível de qualificação T2G1.

2.2- Admissão de novos colaboradores

2.2.1- Os colaboradores que sejam contratados para operadores do processo iniciam, por princípio, o seu percurso profissional como Operador do processo estagiário com o salário de admissão correspondente ao nível de qualificação T2G1. O período de estágio tem a duração de 24 meses, durante o qual a remuneração base será ajustada de tal modo que no final do período corresponda ao salário do fim do período de adaptação do nível de qualificação T2G1.

2.2.2- No final do período de estágio, o colaborador é qualificado como Operador do processo C e inicia um período de formação vocacional. Este período de formação tem a duração de 18 meses, findo o qual a sua remuneração de base é actualizada para um valor correspondente à média entre o salário do fim do período de adaptação e o salário mínimo do nível de qualificação T2G1.

2.2.3- Após este período os Operadores do processo C iniciam um período de formação específica para operar uma instalação, cuja duração depende do nível de complexidade da instalação:

Meses	Nível de complexidade	Instalações	Remuneração base
6	C	Preparação de madeiras	Valor mínimo de T2G1
12	B	Linha de acabamento e armazenagem Cautificação e forno Águas e efluentes	5 % acima do valor mínimo de T2G1
18	A	Digestor Caldeira de recuperação Caldeira de casca Branqueamento	15 % acima do valor mínimo de T2G1

2.2.3.1- A designação do operador passa a corresponder ao nível de complexidade da instalação.

2.2.3.2- Após o período de formação específica numa instalação, a colocação de um operador do processo depende da validação pela chefia e da existência de vaga a preencher.

2.2.3.3- Se o operador tiver sido validado pela chefia e ainda não exista vaga para ocupar, manterá a designação de Operador do processo C, B ou A consoante o nível de complexidade da instalação para que foi formado.

2.2.3.4- Durante o período de formação específica haverá uma avaliação por parte da chefia após 6 meses de trabalho que, em caso de ser positiva, corresponderá a uma actualização do valor da remuneração base conforme quadro seguinte

Op. processo	Período de avaliação	Actualização
C, B e A	Após 6 meses de trabalho	Valor mínimo de T2G1
B e A	Após 12 meses de trabalho	5 % acima do mínimo de T2G1
A	Após 18 meses de trabalho	15,0 % acima do mínimo de T2G1

2.3- Transferencia internas

2.3.1-Aos colaboradores que sejam transferidos de outras áreas da empresa:

2.3.1.1- Será garantida uma remuneração base igual ao valor de admissão do nível de qualificação T2G1.

2.3.1.2- Mantém a sua remuneração base se esta for superior ao respectivo valor de admissão.

2.3.1.3- Aplicam-se as regras correspondentes aos pontos 2.2 consoante a situação das novas funções a desempenhar.

2.3.2- Os operadores que operam uma instalação e que vão ser formados para operar outra instalação poderão ter um período de formação inferior em função das diferenças de complexidade das instalações e da sua experiência individual.

3- Outros colaboradores

3.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os restantes colaboradores não incluídos no ponto 2.

3.2- Admissão de novos colaboradores

3.2.1- Os colaboradores que iniciam a sua actividade na

CELBI são admitidos com a remuneração base correspondente ao valor de admissão do nível de qualificação em que se insere a categoria profissional que vão exercer.

3.2.2- Cada nível de qualificação tem associado um período de adaptação de acordo com a tabela seguinte

T1G0,T1G1	12 meses
T2G1	24 meses
T3G1, T2G2, T3G2	30 meses
T4G2, T4G3	36 meses

3.2.3- Durante o período de adaptação, a remuneração base pode ser ajustada após cada 6 meses de trabalho, de tal forma que no final do período de adaptação atinja o valor correspondente ao do fim de adaptação.

3.2.4- Attingido o valor correspondente ao final do período de adaptação, a remuneração base do colaborador vai evoluir progressivamente para o mínimo do seu nível de qualificação de forma a atingir esse valor no termo de um período idêntico ao do período de adaptação referido no ponto 3.2.2.

3.3- Progressão salarial por mérito

Os colaboradores que atinjam o salário mínimo do nível de qualificação poderão ter uma progressão salarial baseada no mérito tendo em conta o nível de desempenho demonstrado. O nível de desempenho é medido pelos resultados do sistema de gestão de desempenho que estiver em vigor na empresa.

4- Mudança de nível de qualificação

4.1- Os colaboradores que evoluam para uma categoria profissional incluída num nível de qualificação superior são integrados numa nova banda salarial com uma remuneração base:

4.1.1- Igual ao valor de admissão da nova banda salarial se a remuneração base actual for inferior.

4.1.2- Igual à sua situação anterior se a remuneração base for superior ao valor de admissão da nova banda salarial, aplicando-se então as regras de evolução previstas neste anexo consoante o intervalo da banda em que se situar o seu nível de remuneração.

4.1.3- No caso previsto no parágrafo anterior pode haver uma actualização salarial imediata.

5- Situações especiais

O período necessário para atingir a remuneração mínima prevista nos números anteriores poderá ser aumentado nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação abaixo da média da sua direcção ou do seu departamento, ou diminuído, nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação acima da média da sua direcção ou do seu departamento.

Depositado em 9 de setembro de 2014, a fl. 160, do livro n.º 11, com o n.º 128/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, L.^{da} e o SNM - Sindicato Nacional dos Motoristas

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se a todo o território nacional, ao sector rodoviário de passageiros e abrange, por um lado, a Charline Transportes - Sociedade Unipessoal, L.^{da} e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Motoristas.

2- O presente acordo de empresa abrangerá cerca de trinta trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e renovação

1- O presente AE será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entrará em vigor cinco dias, após a sua publicação.

2- O período de vigência do AE é de 24 meses, contados da data da presente publicação, com excepção da tabela de remunerações base mínimas e das cláusulas de expressão pecuniárias, cujo período de vigência é de 12 meses.

3- Após o decurso do período de vigência, o AE renovar-se-á automática e sucessivamente por iguais períodos, salvo se alguma das partes o denunciar, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

4- A tabela de remunerações base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniárias produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1- O presente AE pode ser denunciado, por qualquer das partes outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao do termo de prazo de vigência previsto na cláusula anterior.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam no mais curto prazo de tempo possível.

CAPÍTULO II

Relações entre os outorgantes

Cláusula 4.^a

Deveres das empregadoras perante os representantes sindicais

A empregadoras deve facilitar aos representantes sindicais o exercício da sua actividade, nomeadamente:

a) Permitir a circulação nas instalações da empregadoras, sem prejuízo do normal funcionamento da actividade da mesma;

b) Disponibilizar local ou locais para afixação de documentos formativos ou informativos e não colocar obstáculos à respectiva difusão.

Cláusula 5.^a

Actividade sindical nas empregadoras

1- As empregadoras obrigam-se a respeitar a regulamentação legal para a actividade sindical.

2- Os trabalhadores e o sindicato têm o direito de desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais.

3- Os delegados sindicais serão democraticamente eleitos de entre os trabalhadores.

4- Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

5- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação ao respectivo sindicato.

6- As faltas dadas pelos representantes dos trabalhadores ao serviço das organizações representativas dos trabalhadores, por motivo do exercício da sua actividade, quando justificadas nos termos da lei e desde que não ultrapassem os créditos de horas nesta definidos, não prejudicam o direito ao pagamento da remuneração base diária, do complemento de substituição do subsídio de agente único, do subsídio de alimentação e do prémio de qualidade de serviço e do disposto na cláusula 29.^a (amplitude de serviço), quando aquele prémio seja devido nos termos do regulamento anexo.

7- Quando na empresa exista mais do que um dirigente ou delegado sindical, poderão os mesmos acumular os respectivos créditos, desde que, na globalidade, não seja ultrapassado o limite legalmente previsto, sem prejuízo de acordo diverso entre os subscritores.

Cláusula 6.^a

Quotização sindical

1- A empregadora cobrará e remeterá à associação sindical, até ao dia 15 de cada mês seguinte aquele a que respeitam, as quotizações sindicais.

2- A empregadora enviará os mapas devidamente preenchidos relativos à quotização.

Cláusula 7.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária, composta por três representantes da empregadora e três da associação sindical outorgante do AE.

2- Por cada representante efectivo será designado um substituto para desempenho das funções no caso de ausência do efectivo.

3- Os representantes podem ser substituídos pela parte que os nomeou, mediante comunicação escrita, com a antecedência de quinze dias úteis relativamente à data de produção de efeitos da substituição.

4- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empregadora.

5- A comissão paritária reunirá a solicitação de qualquer uma das partes, cabendo à parte promotora da reunião a convocação da reunião, com uma antecedência de dez dias úteis, com a indicação do dia, hora e local, e a indicação da respectiva agenda de trabalhos.

6- Será elaborada acta de cada reunião e assinada lista de presenças.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, devem ser depositadas no Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho e publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, considerando-se para todos os efeitos como integrando o AE.

9- Cada uma das partes signatárias do presente AE indicará por escrito às restantes, nos 5 dias subsequentes à sua publicação, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes na comissão paritária.

10- A comissão paritária deverá ter uma primeira reunião no prazo de trinta dias a contar da entrada em vigor do AE.

CAPÍTULO III

Relações individuais de trabalho

Cláusula 8.^a

Classificação profissional

Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados de acordo com a categoria profissional prevista no anexo I.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental é de 120 dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode, sem prejuízo do disposto no número seguinte, rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- Nos casos em que o período experimental tenha durado mais de sessenta dias, a parte que pretenda denunciar o contrato nos termos do número anterior, deve comunicar à outra parte tal facto, observando um aviso prévio de sete dias.

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

Cláusula 10.^a

Contratação a termo

Admissibilidade

A admissibilidade da celebração de contratos a termo e a sua duração máxima rege-se pelo disposto na lei e no presente AE.

Cláusula 11.^a

Início da produção de efeitos do contrato a termo, em casos especiais

Caso o facto justificativo da contratação a termo seja previsível, o contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao limite máximo de 30 dias antes da sua verificação para efeitos de formação e preparação para o exercício da actividade para a qual o trabalhador é contratado.

Cláusula 12.^a

Renovação do contrato

O contrato de trabalho a termo certo dura pelo período acordado, não podendo ser objecto de mais de três renovações, nem exceder os três anos.

Cláusula 13.^a

Contratos sucessivos

1- Salvo nos casos previstos na lei, a cessação do contrato a termo por motivo não imputável ao trabalhador impede nova admissão para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um quarto da duração do contrato, incluindo as renovações de que tenha sido objecto.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a admissão é efectuada para o mesmo posto de trabalho quando o trabalhador for admitido para funções iguais, a desempenhar nas mesmas condições das que eram anteriormente exercidas.

CAPÍTULO IV

Objecto do contrato de trabalho

Cláusula 14.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, exercer as funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- O exercício de funções ainda que acessórias da actividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

3- No caso das funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo, mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo dispendido com o respectivo exercício.

Cláusula 15.^a

Reconversão profissional

1- Os trabalhadores que não possam continuar a desempenhar as suas funções em consequência de acidente ou doença profissional e que reúnam condições para o desempenho de outra actividade poderão ser objecto de reconversão profissional.

2- A associação sindical em que o trabalhador esteja filiada será consultada antes da reclassificação.

3- O estatuto funcional e remuneratório do trabalhador reconvertido será o correspondente à nova categoria, não podendo em caso algum ser diminuída a sua remuneração base.

Cláusula 16.^a

Exercício de cargos de estrutura

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de estrutura definidos pela empregadora em função das necessidades organizativas que em cada momento se verificarem na empresa.

2- O exercício de cargos de estrutura em regime de comissão de serviço pressupõe a celebração de um acordo escrito, nos termos legais.

3- Qualquer das partes pode pôr termo ao acordo de comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de trinta ou sessenta dias, consoante o exercício de funções naquele regime tenha durado, respectivamente, até dois anos ou por período superior.

Cláusula 17.^a

Preenchimento de vagas

1- O preenchimento de vagas far-se-á preferencialmente por recurso aos trabalhadores do quadro da empresa.

2- Os trabalhadores que tenham exercido funções correspondentes às categorias profissionais a que se candidatam e disso possam fazer prova, poderão ser dispensados dos requisitos estabelecidos quanto às habilitações literárias.

3- Os trabalhadores, ainda que sujeitos a reconversão profissional, poderão ser dispensados das habilitações requeridas, desde que frequentem acção de formação ou provas profissionais adequadas.

Cláusula 18.^a

Deveres da empregadoras

Constituem deveres das empregadoras, para além daqueles que se encontram legalmente previstos os seguintes:

a) Certificar, a pedido do trabalhador, a sua situação profissional, assim como facultar-lhe a consulta individual do seu processo, sempre que este o solicite por escrito;

b) Garantir ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da sua actividade por conta das empregadoras, ou por causa do exercício das suas funções, a assistência em espécie de patrocínio judicial na modalidade de advogado indicado pela empresa e a assistência pecuniária correspondente às remunerações base vencidas durante

o decurso do processo crime. A assistência referida cessa se, em sede de processo crime, for aplicada ao trabalhador, com trânsito em julgado, pena ou medida de segurança;

c) Não responsabilizar os trabalhadores pelo pagamento de ferramentas e objectos desaparecidos ou inutilizados nos períodos em que lhes estão confiados quando, comunicada a ocorrência a tempo de efectuar averiguações, não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade por parte do trabalhador;

d) Segurar todos os trabalhadores durante o período do trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho, ficando as empregadoras sub-rogadas nos direitos do trabalhador perante terceiros, até ao montante que lhe haja pago, a qualquer título;

e) A empresa, sempre que reúna condições, deve colocar à disposição dos trabalhadores vestiários e balneários, equipados com produtos de higiene e armários individuais onde se possa guardar a roupa e demais pertences;

f) Proporcionar aos trabalhadores, sempre que aplicável, nas instalações da empresa, local apropriado para tomarem as suas refeições;

g) Informar mensalmente por escrito do número de prémios de qualidade de serviço acumulados.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

Constituem deveres dos trabalhadores das empregadoras, para além dos previstos na lei e nos usos laborais adoptados pela empresa, os seguintes:

a) Respeitar e tratar com urbanidade todas as pessoas com que se relacionem no exercício das suas funções, nomeadamente o público, em geral, e os utentes do serviço de transporte, em particular;

b) Participar aos superiores hierárquicos qualquer ocorrência anormal de serviço, mesmo que já por si solucionada;

c) Apresentar-se ao serviço com pontualidade e assiduidade;

d) Velar pela conservação e pela utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela Empresa, bem como da respectiva documentação;

e) Prestar, de acordo com as orientações da empresa, contas das importâncias e valores de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiados à sua guarda;

f) Realizar com zelo e diligência o estipulado na descrição de funções.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- As empregadoras proporcionarão aos seus trabalhadores acções de formação profissional adequadas às funções que lhes sejam cometidas.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação que lhes sejam proporcionadas.

3- As empregadoras definirão os programas de formação, bem como a respectiva data de início e duração dos mesmos.

4- Aos trabalhadores que frequentem acções de formação profissional, as empregadoras proporcionarão sempre que

possível e mediante documento justificativo, horários compatíveis para a respectiva formação.

5- A empregadora obriga-se a suportar os custos com a obtenção e renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do certificado de transporte colectivo de crianças (TCC) e do cartão de tacógrafo digital, ficando o trabalhador obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade dos títulos obtidos.

6- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empregadora.

CAPÍTULO V

Organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Local do trabalho

1- Entende-se por «local de trabalho» aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do local de trabalho, podendo ser definidos outros que não distem mais de 15 km relativamente ao local inicial contratualmente acordado.

3- Nos intervalos de serviço, a etapa seguinte deve iniciar-se no mesmo local em que o trabalhador terminou a etapa anterior. Quando tal não se verifique, o tempo de deslocação disponibilizado pelo trabalhador para o efeito, contará como tempo de serviço efectivo e será contabilizado no seu horário de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é, em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuídas até um limite máximo de seis dias consecutivos, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho semanal de menor duração já praticados.

2- Os trabalhadores que transitarem de serviço ou sector praticarão o horário do serviço ou sector para onde forem transferidos.

3- Para efeitos do disposto na presente cláusula, considera-se tempo de trabalho qualquer período afecto condução efectiva e a qualquer outra actividade ou tarefa determinada por ordem e ao serviço das empregadoras.

Cláusula 23.^a

Adaptabilidade do período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será definido em termos médios.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser aumentado, em cada dia, até ao limite de 9h30 de tempo de trabalho, não podendo corresponder a menos de 4h30 de tempo

de trabalho.

3- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 00h00 de segunda-feira e as 24h00 de domingo.

4- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

5- As horas que, no termo dos períodos referidos no número anterior, forem superiores ao período normal de trabalho referido na cláusula 22.^a serão remuneradas como trabalho suplementar.

6- As horas não compensadas que o trabalhador tiver prestado a menos em cada um dos períodos referidos no número 3 consideram-se definitivamente perdidas a seu favor.

Cláusula 24.^a

Organização do horário de trabalho

1- O horário de trabalho diário será organizado de modo a que o seu início tenha lugar 15 minutos antes do início do serviço, o qual é considerado tempo de trabalho.

2- O horário de trabalho diário será organizado por forma a incluir 15 minutos destinados às operações de abastecimento, lavagem e limpeza do veículo e prestação de contas, o qual é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 25.^o

Tempo de intervalo

O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a uma hora, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 26.^o

Horários de refeição

1- É assegurado aos trabalhadores o gozo de um período de pausa para refeição antes do início da prestação de trabalho, após o seu termo, ou entre etapas, com duração mínima de uma hora, entre as 11h00 e as 15h00, e para os serviços que terminem depois das 22h00, entre as 19h00 e as 21h30.

2- Este período é considerado como tempo de intervalo.

Cláusula 27.^o

Descanso diário

1- O intervalo entre dois dias de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores do movimento aplica-se, de acordo com o âmbito da aplicação e os critérios definidos nos próprios instrumentos, o disposto, no presente AE e demais legislação aplicável e o disposto nos regulamentos da CEE 3825/1985 e 561/2006 e as normas que os complementem ou substituam no futuro

Cláusula 28.^o

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito, em cada sete dias de traba-

lho, a um dia de descanso semanal obrigatório, o qual poderá ser rotativo, em função da natureza do serviço e das necessidades da empresa.

2- Pelo menos uma vez, em cada cinco semanas de trabalho, o dia de descanso semanal obrigatório será gozado ao domingo.

3- O dia de descanso semanal obrigatório será do conhecimento do trabalhador com a antecedência mínima de 5 dias.

4- Para além do dia de descanso semanal obrigatório, em todas ou em determinadas semanas do ano, poderá ser concedido aos trabalhadores um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 29.º

Amplitude do serviço

1- Sempre que o serviço diário concretamente atribuído a um trabalhador tenha uma amplitude superior a treze horas, a décima terceira hora e as horas posteriores serão sempre remuneradas de acordo com o valor da hora normal.

2- Para efeitos da determinação da amplitude do serviço considera-se todo o período compreendido entre a hora do início e a hora do fim, de acordo com o seguinte exemplo: hora de início - 7h00; hora de fim - 20h00; amplitude - 13h00.

3- No caso de realização de serviços ocasionais, será sempre garantido pelas empresas a consideração mínima de seis horas a título de tempo de trabalho.

4- Para efeitos de definição da amplitude do serviço considera-se o tempo de trabalho, o tempo de intervalo e o tempo de disponibilidade.

Cláusula 30.ª

Trabalho prestado no estrangeiro

1- O disposto na cláusula 28.ª não é aplicável aos trabalhadores em serviço no estrangeiro devendo, contudo, o dia ou dias de descanso ser(em) gozado(s) a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

2- Para além do gozo do dia ou dias de descanso vencidos durante a prestação de trabalho no estrangeiro, os trabalhadores terão ainda direito a gozar um período correspondente a vinte e quatro horas imediatamente a seguir à sua chegada ao local de trabalho.

3- O trabalho prestado pelos trabalhadores em serviço no estrangeiro, em dia de descanso semanal não lhes confere o acréscimo remuneratório previsto na cláusula 43.ª, número 1, alínea b).

Cláusula 31.ª

Trabalho nocturno

Entende-se por trabalho nocturno, para efeitos do disposto neste AE, o trabalho prestado entre as 20h30 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o trabalho prestado fora do período normal diário.

2- O número máximo de horas de trabalho suplementar susceptível de ser prestado por cada trabalhador será, em princípio, de 200 horas por ano.

3- O limite anual de trabalho suplementar aplicável aos trabalhadores a tempo parcial é de 150 horas por ano.

4- As trabalhadoras grávidas ou com filhos com idade inferior a 12 meses não são obrigadas a prestar trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados e faltas

Cláusula 33.ª

Período anual de férias

O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.

Cláusula 34.ª

Aquisição do direito a férias

O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, reportando-se ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 35.ª

Férias no ano da contratação

1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias de férias.

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.

Cláusula 36.ª

Marcação de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar, no período compreendido entre 1 de Março e 31 de Outubro, as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- No caso previsto no número anterior, aos trabalhadores será assegurado pela empresa, no período supra referido, o gozo, em dias seguidos, de metade dos dias de férias a que têm direito.

4- Quando, em razão da natureza do serviço e das necessidades da empresa, não possa ser assegurado no período supra aludido o gozo do período total de férias a que os trabalhadores têm direito, será sempre assegurado o gozo, naquele período de, no mínimo, 10 dias úteis.

5- A todos os trabalhadores que gozem um período de 6 ou mais dias de férias fora do período referido no número 2, será concedido um dia útil de férias, que acrescerá aos dias a

que tenha direito, sem que tal implique acréscimo no correspondente subsídio de férias.

6- O acréscimo previsto no número anterior será de dois dias úteis de férias, caso o trabalhador goze um período de 12 ou mais dias de férias fora do período referido no número 2, de três dias úteis de férias caso o trabalhador goze um período de 18 ou mais dias de férias no mesmo período e de quatro dias úteis caso o trabalhador goze vinte e quatro ou mais dias de férias, no aludido período, sem que tal implique, em caso algum, acréscimo no correspondente subsídio de férias.

7- Com a antecedência mínima de 5 dias, poderá o trabalhador solicitar o gozo de um dia de férias no dia do seu aniversário. Caso o trabalhador não respeite a antecedência de 5 dias, está o referido gozo dependente de autorização expressa da empresa.

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os que a lei estabelece.

2- Além dos feriados obrigatórios, são também observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade para onde o trabalhador foi contratado.

3- Por acordo entre a empresa e o trabalhador os feriados de Sexta-Feira Santa, Terça-Feira de Carnaval e feriado municipal podem ser gozados noutra dia.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

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- As faltas devem ser comunicadas, com a maior antecedência possível, de forma a evitar perturbações de serviço.

3- As faltas deverão ser classificadas no acto da comunicação ou nos 8 dias posteriores, podendo o trabalhador, no prazo de cinco dias, apresentar reclamação escrita daquela classificação nos serviços de pessoal, sendo a mesma objecto de decisão por parte dos órgãos competentes da empresa.

4- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento, durante 5 dias consecutivos, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha recta e por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento, durante 2 dias consecutivos, de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências, 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;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, desde já assim se considerando um dia, em cada ano civil, devendo o trabalhador solicitar o respectivo gozo com a antecedência mínima de sete dias;

k) As dadas, pelo período de 1 dia, para as dádivas de sangue;

l) As demais que por lei sejam assim consideradas.

5- Os períodos de faltas indicados nas alíneas b) e c), são contados por dias completos e a partir do conhecimento da ocorrência pelo trabalhador, salvo se apenas tomou conhecimento já depois de iniciado o trabalho, caso em que poderá abandonar o serviço, sem perda de remuneração, só se iniciando a contagem no dia seguinte. Se o funeral não se realizar em tempo normal, será concedido ao trabalhador mais um dia para assistir àquele acto, tendo para o efeito o trabalhador de apresentar a respectiva prova.

6- Sem prejuízo de todas as disposições legais que disponham em sentido contrário, as faltas tipificadas nesta cláusula não implicam perda de retribuição.

Cláusula 39.^a

Prova da falta justificada

1- A empresa pode, nos 5 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação da situação de doença prevista na alínea e) do número 4 da cláusula anterior, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 40.^a

Retribuição

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou em espécie.

2- As remunerações base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I.

3- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes a 1 mês.

Cláusula 41.^a

Valor da remuneração horária

1- A remuneração horária é calculada da forma seguinte:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{(\text{remuneração base mensal} + \text{complemento de substituição de subsídio de agente único}) \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior é aplicável ao cálculo do trabalho suplementar e do trabalho nocturno.

Cláusula 42.^a

Remuneração por trabalho nocturno

A prestação de trabalho nocturno é remunerada com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração horária do trabalhador, calculada segundo a fórmula constante da cláusula 41.^a do presente AE.

Cláusula 43.^a

Remuneração por trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos, calculados sobre o valor da remuneração horária segundo a fórmula constante da cláusula 41.^a do presente AE:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil;

b) 100 % da retribuição, nos dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

2- No caso de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Para efeitos de aplicação do disposto na alínea a) do número 1, considerar-se-á:

a) As até 5h00 que, no final do período de referência previsto na cláusula 23.^a, excedam a média semanal serão remuneradas com acréscimo de 50 %;

b) As demais horas ou fracções de hora que excedam o limite previsto na alínea anterior ou o limite diário previsto no número 2 da cláusula 23.^a, serão remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 44.^a

Complemento salarial de substituição de subsídio de agente único

1- A todos os trabalhadores que exerçam as funções de motorista, independentemente da natureza do serviço a que estejam afectos, será atribuído um complemento salarial de substituição de subsídio de agente único.

2- O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único referido no número anterior tem o valor fixo mensal constante do anexo I.

3- O complemento salarial de substituição de subsídio de agente único será pago em todos os meses em que haja prestação efectiva de trabalho, bem como com a retribuição de férias e com os subsídios de férias e de Natal e será objecto

de desconto nas mesmas situações em que se verifica o desconto da retribuição base.

4- Este complemento salarial de substituição destina-se a substituir o subsídio de agente único, pelo que só será aplicado enquanto e se não houver lugar ao pagamento deste subsídio, quer por via do presente AE, quer de outro instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

5- No caso do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único deixar de se aplicar nos termos do disposto no número anterior deixará o mesmo de ser considerado para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 41.^a

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição e subsídio de pequeno almoço

1- Os trabalhadores têm direito, a um subsídio de refeição por cada dia em que hajam prestado trabalho, no montante previsto no anexo I do presente AE.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o período de falta ou ausência seja igual ou superior a 3 horas.

3- Todo o trabalhador que entre ao serviço até às 11h00 da manhã ou até às 19h00 e cujo trabalho se prolongue, respectivamente, para além das 21h00 ou 5h00, tem direito a uma segunda refeição de valor igual ao subsídio em vigor. Se não for apresentada factura, esta segunda refeição estará sujeita ao pagamento de segurança social e IRS.

4- O subsídio de pequeno almoço é sempre pago ao trabalhador quando este inicie o serviço antes das 6h00 da manhã.

5- Os trabalhadores, que prestem actividade a tempo parcial ou trabalho suplementar, têm direito a um subsídio de refeição proporcional às horas trabalhadas, relativamente ao montante previsto no número um desta cláusula.

Cláusula 46.^a

Remuneração de férias e subsídio de férias

1- No período de férias, o trabalhador receberá uma retribuição não inferior à que receberia se estivesse ao serviço e um subsídio de férias de montante igual a essa retribuição.

2- Quando o período de férias for inferior ao previsto no número 1 da cláusula 33.^a, o trabalhador terá direito a um subsídio de férias proporcional à remuneração daquele período.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a receber, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de montante igual à retribuição mensal.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho.

3- Nas situações de suspensão de contrato de trabalho, a empresa adiantará, no momento do seu vencimento, o subsídio de Natal que o trabalhador tiver direito a receber da Segurança Social. O trabalhador tem 30 dias após receber

o vale da Segurança Social para devolver o valor adiantado pela empresa. Caso não o faça nos 90 dias subsequentes ao pagamento feito pela Segurança Social, a empresa pode fazer a retenção mensal da verba em falta, num máximo de 33 % da remuneração mensal líquida.

Cláusula 48.^a

Prémios

Os trabalhadores terão direito aos prémios previstos nas cláusulas seguintes e àqueles que, em cada momento, vigerem na empresa, nos termos e nas condições estabelecidas nos respectivos regulamentos.

Cláusula 49.^a

Prémio de serviço ocasional

1- A todos os trabalhadores que executem trabalho em regime de serviço ocasional e serviço regular especializado é atribuído um prémio correspondente a 22,5 % sobre a remuneração horária do trabalhador, por cada hora ou fracção de desempenho prestada naquela qualidade, calculada segundo a fórmula prevista no número 3.

2- Este prémio está directamente relacionado com o serviço ocasional, sendo, por isso, atribuído somente nos serviços efectivamente trabalhados naquela qualidade, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de natal.

3- 3. Para efeitos do trabalho prestado em regime de serviço ocasional será considerada a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{\text{remuneração base mensal} \times 12}{\text{Período normal semanal de trabalho} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

Prémio de qualidade de serviço

1- Por cada dia efectivo de trabalho prestado, os trabalhadores têm direito a título de prémio de qualidade de serviço, a um valor no montante previsto no anexo I do presente AE.

2- Este prémio está directamente relacionado com o desempenho, qualidade de trabalho, assiduidade e pontualidade, sendo atribuído somente nos dias efectivamente trabalhados, estando portanto excluído o seu pagamento nos meses de férias e nos subsídios de férias e de natal.

3- O prémio será pago no mês seguinte ao da sua atribuição e sujeito aos descontos legais.

4- Terão direito ao prémio, os trabalhadores que preencham as condições previstas no anexo III do presente AE.

5- Sempre que o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso em ou dia feriado ser-lhe-á atribuído em dobro o prémio de qualidade e serviço, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente a dois prémios.

6- Sempre que o trabalhador, no termo de cada período de

referência semanal previsto na cláusula 23.^a, tenha que ser remunerado com pagamento de trabalho suplementar, ser-lhe-á atribuído um prémio de qualidade e serviço por cada período ou fracção superior a uma hora e igual ou inferior a cinco horas, sem que tal implique o pagamento do valor correspondente ao mesmo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar nos termos da lei, nomeadamente, por:

- a) Acordo entre as partes;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão por parte do trabalhador;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 52.^a

Devolução de bens

1- O trabalhador, no acto de cessação do contrato de trabalho, entregará à empresa o cartão de identidade de empregado, os passes familiares, os fardamentos e outros bens de que o trabalhador seja depositário.

2- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior, a empresa poderá compensar o valor dos bens não devolvidos com as importâncias de que o trabalhador seja credor.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 53.^a

Higiene e segurança

1- As empregadoras obrigam-se a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- As empregadoras garantirão a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

3- Os trabalhadores que, por razões das funções que lhe estão atribuídas, estejam sujeitos a intempéries ou ao perigo de intoxicação, deverão estar convenientemente protegidos, pelo que a empresa se obriga a tomar todas as medidas preventivas aconselháveis e a fornecer equipamentos de protecção individual adequados, que, se assim for determinado pela empresa, ficarão à guarda e responsabilidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 54.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Caso a incapacidade parcial permanente para o trabalho não prejudique o normal desempenho das funções por parte do trabalhador, à retribuição acrescerá o montante indemnizatório judicialmente fixado.

2- Caso a incapacidade parcial permanente prejudique o normal desempenho das funções e determine a reclassificação profissional do trabalhador, será a este atribuída a correspondente retribuição.

3- A empresa poderá, no caso da situação prevista no número 2 da presente cláusula, atribuir ao trabalhador incapacitado um complemento pecuniário calculado em função da indemnização judicialmente fixada e da nova retribuição, por forma a garantir àquele um montante igual ao da retribuição auferida à data do acidente de trabalho.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais

Cláusula 55.^a

Transportes

1- Todos os trabalhadores têm direito a transporte gratuito nas carreiras de serviço público da empresa, bem como nas pertencentes ao grupo comercial TRANSDEV - Transportes Rodoviários Portugueses que actuem na sua área de exploração.

2- É ainda facultado transporte do domicílio para a zona mais próxima do seu local de trabalho ou estudo (e regresso) ao cônjuge e filhos do trabalhador, desde que vivam em comunhão de habitação, enquanto estudantes de qualquer grau de ensino até à idade de 24 anos ou com direito ao abono de família e ainda aos deficientes. Os familiares abrangidos terão de fazer prova, durante o mês de Setembro de cada ano, do seu local de trabalho ou de estudo.

3- O direito referido no número anterior aplica-se a todos os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade e poderá ser retirado, provisória ou definitivamente, pela empresa, detectadas e provadas que sejam - em processo de averiguação - quaisquer irregularidades que tal justifiquem.

Cláusula 56.^a

Apoio por apreensão da licença de condução

A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em actos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, e desde que provado que não haja comportamento doloso ou negligente por parte do trabalhador, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

Cláusula 57.^a

Assistência na doença

1- Em caso de doença, a empresa garante aos seus trabalhadores o pagamento de um complemento de doença, que resulta da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e do subsídio atribuído pela segurança social, até ao limite de vinte e dois dias de calendário por ano, seguidos ou interpolados.

2- O complemento de doença é atribuído a todos os trabalhadores relativamente aos quais se verifique o prazo de garantia definido, em cada momento, pelo regime jurídico da Segurança Social.

Cláusula 58.^a

Assistência por acidente de trabalho ou doença profissional

1- No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

2- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido da reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 59.^a

Ocorrências durante as deslocações

1- Quando o trabalhador se encontre fora do local de trabalho, por motivo de serviço, e for vítima de acidente de trabalho, ou acometido de doença comprovada por atestado médico, tem direito, a expensas da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente, por força da legislação nacional, ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efectivamente necessidade;

b) A qualquer outro subsídio que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou doença se ter verificado no país;

c) A alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e no caso de falecimento, para o local a indicar pela família, desde que seja em Portugal continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador e lhe seja impossível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência, o trabalhador tem direito à viagem de regresso à expensas da empresa. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da empresa e de acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 60.^a

Maior favorabilidade global

As condições de trabalho estabelecidas no presente AE são consideradas globalmente mais favoráveis do que as actualmente em vigor previstas em instrumentos de regulamentação de trabalho e regulamentos internos.

Cláusula 61.^a

Período transitório

As partes acordam que o início da produção de efeitos do disposto na cláusula 43.^a fica condicionado à cessação de efeitos do diploma legal que determina a suspensão das cláusulas das convenções colectivas em matéria de retribuição do trabalho suplementar e do trabalho em dia feriado.

ANEXO I

Remunerações base mínimas e outras prestações pecuniárias

1- Para efeitos do disposto na cláusula 40.^o, é acordada a seguinte tabela de retribuições base mínimas, a qual é constituída por quatro níveis salariais:

Escalões	Categoria	Valor
Nível - 1	Motorista SP	650,00 €
Nível - 2	Motorista SP	676,00 €
Nível - 3	Motorista SP	695,50 €
Nível - 4	Motorista SP	716,00 €

2- Na data de admissão de todos os trabalhadores ser-lhes-á atribuído a retribuição base mínima correspondente ao N1.

3- A passagem de cada um dos trabalhadores do nível em que está integrado para o nível imediatamente seguinte está, directa e exclusivamente, dependente da obtenção do seguinte número de prémios de qualidade e serviço, nos termos e de acordo com as condições referidas neste AE e no regulamento anexo que dele faz parte integrante:

- de N1 para N2 - 1 750 prémios de qualidade e serviço;
- de N2 para N3 - 2 250 prémios de qualidade e serviço;
- de N3 para N4 - 2 250 prémios de qualidade e serviço.

4- Sempre que um trabalhador transitar de nível, a contagem de prémios de qualidade e serviço no novo nível em que está integrado é reiniciada a partir do zero.

5- Todos os trabalhadores manterão o número de prémios de qualidade e serviço que tenham acumulados até à presente data.

2. Complemento de substituição de subsídio de agente único

(Cláusula 44.^a)

O valor do complemento salarial de substituição do subsídio de agente único referido no número 2 da cláusula 44.^a é de 110,65 €.

3. Subsídio de refeição

(Cláusula 49.^a)

a) O valor do subsídio de refeição diário referido no número 1 da cláusula 45.^a é de 4,72 €;

b) O valor da segunda refeição prevista no número 3 da cláusula 45.^a poderá ter um valor superior a 4,72 €, com o valor máximo de 7,65 €, desde que o trabalhador apresente a factura correspondente, nos termos da prática actualmente em vigor;

c) O valor do pequeno-almoço referido no número 4 da cláusula 45.^a é de 1,65 €.

4. Prémio de qualidade de serviço

(Cláusula 50.^a)

O valor do prémio referido no número 1 da cláusula 50.^a é de 4,00 €.

5. Ajudas de custo

I - Ajuda de custo em território nacional - 46,86 €.

Engloba: Pequeno-almoço - almoço e jantar - dormida.

Sempre que um trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

II - Ajuda de custo no estrangeiro = 75,38 €.

Engloba:

- Pequeno almoço - 2,59 €.
- Almoço e jantar cada - 15,12 €.
- Dormida - 42,55 €.

a) Sempre que o trabalhador o requisite, serão adiantados os montantes relativos a ajudas de custo por dia até ao valor em vigor, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados após o seu regresso;

b) Mediante acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, poderá ser praticado um regime opcional ao referido em II, nunca inferior ao valor previsto em I, de acordo com a tabela publicada em Janeiro de cada ano pela empresa, sendo adiantado caso o trabalhador o requisite os montantes rela-

tivos a ajudas de custo devidas por dia, bem como de outros que necessite para fazer face a despesas previsíveis, os quais serão regularizados, após o seu regresso.

III - Valor do quilómetro em viatura própria (0,36 €).

Na falta de acordo, os valores referidos em I e III serão actualizados nos termos determinados para a Função Pública, não havendo lugar à aplicação retroactiva de tal actualização.

ANEXO II

Categorias profissionais

Descritivo funcional

Motorista de serviço público (Pesados)

a) Ter à sua responsabilidade a condução de veículos automóveis pesados de passageiros;

b) Zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder, com execução, à verificação directa e manutenção dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos da viatura;

c) Tomar, em caso de avaria ou acidente, todas as providências adequadas e recolher todos os elementos necessários para a correcta apreciação pelas entidades competentes dos sinistros que envolvam a viatura conduzida;

d) Efectuar a emissão e cobrança de bilhetes, bem como verificar a validade de outros títulos de transporte de que os passageiros se encontrem munidos;

e) Carregar e descarregar a bagagem dos passageiros nos autocarros;

f) Prestar assistência aos passageiros, nomeadamente, dando informações quanto aos percursos, horários e ligações;

g) Proceder à recepção, conferência e entrega dos despachos que lhe forem confiados, bem como dos documentos que aos mesmos respeitem, em agentes ou em qualquer dependência da empresa;

h) Prestar periodicamente contas das cobranças a que procedeu;

i) Ter à sua responsabilidade o manual de documentos da empresa (documentos legais associados à prestação de serviços de transporte).

b) Tenham tido atrasos na entrada ao serviço ou tenham provocado atrasos nos serviços, que lhes sejam imputáveis;

c) Não se apresentem devidamente fardados, caso a empresa distribuía o respectivo fardamento;

d) Não cumpram as normas de segurança higiene e saúde no trabalho;

e) Tenham violado as normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas;

f) Tenham sido objecto de aplicação de coima por prática de contra-ordenação estradal/laboral, que lhes seja imputável;

g) Não tenham prestado contas no período determinado pela empresa;

h) Não tenham entregue os discos de tacógrafo ou efectuado a descarga do cartão digital no período determinado pela empresa, contabilizado a partir do 30.º dia, após esgotado o tempo legalmente previsto de permanência em seu poder.

2- A verificação das condições previstas nas alíneas anteriores implica a perda do prémio na seguinte medida:

a) Por cada acidente de viação, nos termos da alínea a), dez por cento sobre o valor do prejuízo causado, com um limite máximo de 250 PQS;

b) Por cada atraso, nos termos da alínea b), um PQS;

c) Por cada dia que não se apresente devidamente fardado, dois PQS;

d) Pela violação do disposto na alínea d), um PQS;

e) Pela violação do disposto na alínea e), 30 PQS;

f) Pela violação do disposto na alínea f), cinco PQS no caso de contra-ordenação leve, dez PQS no caso de contra-ordenação grave, e quinze PQS no caso de contra-ordenação muito grave;

g) Pela violação do disposto na alínea g), um PQS por cada dia de atraso;

h) Pela violação do disposto na alínea h), um PQS por cada dia de atraso.

3- A reincidência, no mesmo mês, da violação das alíneas previstas no número 1, implica a perda do prémio em dobro da medida prevista no número 2 com excepção das alíneas a), e) e f).

4- Sempre que qualquer dos comportamentos previstos no número 1 seja objecto de processo disciplinar com aplicação de sanção, não será aplicada a perda de PQS conforme previsto nos números anteriores.

5- Sempre que o trabalhador considerar que o PQS lhe foi indevidamente retirado, poderá, no prazo de 25 dias após o mês em que verificar o seu processamento (ou não processamento), apresentar, por escrito, junto da gerência da empresa, exposição devidamente fundamentada acompanhada, caso o entenda, de documentos.

A não apresentação de qualquer reclamação naquele prazo implica a aceitação do processamento efectuado.

A exposição supra referida será definitivamente decidida pela administração da empresa no prazo de 30 dias a contar da data de recepção da reclamação.

ANEXO III

Prémio de qualidade de serviço - (PQS)

1- Critérios de atribuição:

O prémio de qualidade de serviço não será atribuído aos trabalhadores que:

a) Tenham tido acidente de viação, que lhes seja imputável a título de comportamento doloso ou negligente;

ANEXO IV

Normas de prevenção e controlo de ingestão de bebidas alcoólicas

Artigo 1.º

Âmbito pessoal

1- O presente anexo aplica-se a todos os trabalhadores das empregadoras, qualquer que seja o seu título de vinculação.

2- Os trabalhadores das empregadoras ficam sujeitos às regras que lhe são impostas pela mesma através deste regulamento, sendo imperativo o seu cumprimento.

3- A eficácia dos procedimentos aqui previstos pressupõe o empenho activo de todos, na detecção das situações existentes, na prevenção de factores de risco e na tomada de consciência da importância do tema, relativamente à responsabilidade de todos no seu desempenho profissional, e tomada de conhecimento da promoção das condições de saúde, segurança e higiene no local de trabalho.

Artigo 2.º

Princípios

Constitui dever dos trabalhadores a sujeição a testes de alcoolemia para controlo do consumo de álcool, determinados nos termos do presente regulamento.

Artigo 3.º

Meios de controlo

O controlo do consumo de álcool é feito através da realização de testes de alcoolemia, com aparelhos de medição do teor alcoólico do ar expirado, de modelos devidamente homologados.

Artigo 4.º

Sujeição dos trabalhadores ao controlo

1- A indicação dos trabalhadores a submeter aos testes de alcoolemia será feita por sorteio informático.

2- O programa informático a utilizar no sorteio terá em conta os sectores de actividade, os horários de trabalho e as funções exercidas pelos trabalhadores, com referência aos conteúdos funcionais das respectivas carreiras e categorias profissionais, através do estabelecimento de coeficientes diferenciados que potenciem uma probabilidade acrescida de submissão aos testes de alcoolemia dos trabalhadores que, nomeadamente, operem com viaturas, máquinas e ou equipamentos, exerçam actividades que exijam uma especial concentração intelectual, coordenação motora ou funcional, ou que sejam perigosas pela sua própria natureza ou pela natureza dos meios utilizados.

3- Cada sorteio designará três trabalhadores efectivos.

Artigo 5.º

Excepções

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, serão, ainda, sujeitos ao teste de alcoolemia os trabalhadores que apresentem alterações no seu comportamento habitual ou sinais

exteriores de estado de embriaguez, bem como aqueles que, durante o período de trabalho, tenham sido intervenientes em qualquer acidente ou incidente em serviço, sempre que a situação clínica o permita, e independentemente das consequências do mesmo.

2- O teste será realizado no local do acidente ou incidente, com a discricção necessária, pelos elementos referidos no número 2 do artigo seguinte.

3- Serão também submetidos a controlo de alcoolemia os trabalhadores que, no dia anterior, tenham efectuado o teste com resultado positivo e aqueles que o solicitem.

4- Quando se verificar existirem indícios de que um trabalhador se encontra a prestar serviço sob a influência do álcool, e não seja possível utilizar os equipamentos de controlo, compete à chefia directa no local de trabalho tomar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e, ou, das outras pessoas colocadas em risco, bem como das instalações, equipamento e outros bens de que a empresa seja proprietária ou pelos quais seja responsável.

5- Após tomar as medidas que se mostrarem adequadas à situação concreta, a chefia directa diligenciará no sentido de o trabalhador ser submetido a controlo de alcoolemia.

6- Sempre que o trabalhador esteja sujeito a tratamento médico com medicamentos que afectem as suas capacidades físicas e mentais, deverá comunicar tal facto ao seu superior hierárquico a que pertence, de modo que este tome as providências que achar necessárias.

Artigo 6.º

Local e tempo de realização dos testes

1- Os testes serão efectuados, com a discricção necessária, nos locais de trabalho, durante o período de trabalho, dando-se conhecimento da sua realização à chefia directa ou ao seu substituto.

2- Os testes serão realizados por agente ou trabalhador devidamente formado e credenciado, sob a orientação de técnico de higiene, segurança e saúde no trabalho da empresa.

3- O sindicato poderá solicitar a presença de dirigente ou delegado sindical na realização dos testes de sopro, desde que os trabalhadores sujeitos ao mesmo aceitem essa presença.

4- O tempo dispendido pelo dirigente ou delegado sindical nos termos do número anterior até ao limite máximo de cinco controlos anuais será considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

Artigo 7.º

Dever de sigilo

Todos os intervenientes, em qualquer fase do processo, incluindo o sorteio, estão sujeitos a um especial dever de sigilo, sendo os resultados apurados rigorosamente confidenciais.

Artigo 8.º

Teste positivo

1- Para os efeitos do presente regulamento, o teste de al-

coolemia será considerado positivo, e o trabalhador considerado sob a influência do álcool, quando a taxa de álcool no sangue detectada seja superior a 0,2 g/l.

2- A recusa injustificada de submissão ao teste de alcoolemia constitui violação do dever de obediência, devendo o facto ser participado à direcção de recursos humanos, pela equipa responsável pela realização do teste.

3- Sempre que o resultado do teste seja positivo, nos termos do presente regulamento, tal será comunicado, por escrito, ao trabalhador, após registo adequado, sendo informada igualmente a chefia, o responsável pelos serviços de medicina do trabalho da empresa, bem como a sua direcção. Esta comunicação deverá referir que o trabalhador não está em condições de prestar o seu trabalho por não se encontrar na plenitude das capacidades para o exercício das suas funções.

4- Ficará arquivada no processo individual do trabalhador uma cópia do teste ou da recusa injustificada ao mesmo, referidos nos parágrafos 1.º e 2.º do presente artigo.

Artigo 9.º

Contraprova

O trabalhador que não se conforme com o resultado obtido, tem direito a efectuar um novo teste de alcoolemia, nos trinta minutos imediatamente subsequentes, sem prejuízo de poder solicitar a sua submissão a testes sanguíneos, a realizar em laboratório de referência. No caso de a contra-análise sanguínea confirmar o resultado positivo, o trabalhador suportará os respectivos custos.

Artigo 10.º

Consequências funcionais

1- O trabalhador que, submetido ao teste de alcoolemia, obtenha um resultado positivo, poderá ser impedido, pela equipa responsável pela realização dos testes, de iniciar ou retomar o exercício das suas funções, pelo período considerado necessário ou conveniente.

2- Na situação prevista no número anterior, a equipa responsável pela realização do teste comunicará de imediato ao superior hierárquico directo do trabalhador a incapacidade temporária deste para o exercício de funções.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável aos casos de recusa injustificada à submissão aos testes de alcoolemia.

4- Constitui violação dos deveres dos trabalhadores a prestação de trabalho sob a influência do álcool.

Artigo 11.º

Disponibilização, venda, consumo e publicidade de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho

1- É proibida a disponibilização, venda e consumo de bebidas alcoólicas fermentadas nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares das empregadoras, à excepção de vinho e cerveja, limitados às quantidades máximas de 25 cl e 33 cl, respectivamente, por refeição e por pessoa maior de 16 anos, nos períodos de tempo habitualmente destinados ao almoço e jantar.

2- É absolutamente proibida a disponibilização, venda e consumo das chamadas «bebidas brancas» nos refeitórios, bares, cafetarias e outras instalações similares das empregadoras.

3- É proibida a publicidade, directa ou indirecta, ao álcool ou a bebidas alcoólicas de qualquer tipo, nos locais de trabalho das empregadoras.

Artigo 12.º

Sensibilização e divulgação

1- A aplicação do disposto neste regulamento será acompanhada da promoção e divulgação de acções de prevenção de dependências em meios laborais e de campanhas de sensibilização para as consequências negativas do consumo de álcool.

2- A empresa deverá promover acções de informação e formação do seu pessoal, tendo em vista a prevenção e a diminuição do consumo de álcool e suas consequências.

3- A execução destas acções cabe aos serviços de medicina do trabalho em colaboração com a hierarquia, competindo-lhe designadamente:

a) Coordenar acções de informação sobre prevenção do alcoolismo;

b) Coordenar as acções que, a diversos níveis, visem o controlo e eliminação dos efeitos do consumo do álcool;

c) Propor superiormente as medidas que considerar necessárias;

d) Elaborar anualmente um relatório da actividade desenvolvida e dos respectivos resultados.

ANEXO V

Regulamento disciplinar

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente regulamento disciplina o exercício do poder disciplinar pela empresa.

Cláusula 2.ª

Infracção disciplinar

Constitui infracção disciplinar todo e qualquer comportamento, por acção ou omissão, adoptado pelo trabalhador que consubstancie violação de obrigação laboral a que o mesmo se encontra adstrito em razão do vínculo laboral.

Cláusula 3.ª

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido directamente pela empresa, como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

Cláusula 4.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que a teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 5.^a

Caducidade do procedimento disciplinar

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

Cláusula 6.^a

Garantias do processo

A nenhum trabalhador será aplicada sanção disciplinar sem que seja instaurado o correspondente processo disciplinar, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 7.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que seja susceptível de consubstanciar infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador agente, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Caso o comportamento em causa integre, nos termos previstos na lei geral, o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará ainda ao trabalhador a intenção de proceder ao seu despedimento.

3- Na mesma data, é remetida à comissão de trabalhadores cópia da nota de culpa. Caso o trabalhador seja representante sindical, é ainda enviada cópia da nota de culpa à associação sindical respectiva.

4- A comunicação deverá ser feita por correio registado com aviso de recepção para a morada indicada pelo trabalhador no seu processo individual ou mediante entrega em mãos, valendo como data de recepção a data da assinatura do aviso de recepção ou a data da entrega.

Cláusula 8.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente.

Cláusula 9.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o

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

Cláusula 10.^a

Instrução

1- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá, obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

2- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 do total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

3- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso previsto no número 3 da cláusula 7.^a *in fine*, à associação sindical respectiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 11.^a

Decisão final

1- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

2- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 3 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

3- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 3 da cláusula 7.^a *in fine*, à associação sindical respectiva.

4- A decisão final deverá ser remetida ao trabalhador por correio registado com aviso de recepção ou entregue em mãos.

Cláusula 12.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- As sanções referidas no número anterior são aplicáveis com respeito pelos termos e limites definidos no Código do Trabalho.

Cláusula 13.^a

Proporcionalidade

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 14.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 15.^a

Registo e comunicação de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Regime subsidiário

Em tudo o mais que não estiver expressamente previsto no presente regulamento disciplinar será aplicável o previsto no Código do Trabalho e respectivo legislação complementar.

Porto, vinte e seis de Junho de dois mil e catorze.

O Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.

Celestino Joaquim Lopes Teixeira, na qualidade de mandatário.

A Charline - Transportes, Sociedade Unipessoal, L.^{da}:

Amândio Alberto Fernandes Ribeiro de Oliveira, na qualidade de gerente.

Arménio de Oliveira Raimundo, na qualidade de gerente.

Depositado em 10 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 129/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, e a Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 19, de 22 de maio de 2009, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a Série, n.º 29, de 8 de agosto de 2010, e n.º 29, de 8 de agosto 2012.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e outro.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 166 trabalhadores.

CAPÍTULO II

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir, directa ou indirectamente, outro que se encontre temporariamente impedido de trabalhar, considera-se feita a termo resolutivo.

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- (...)

4- Se durante a vigência do contrato de trabalho a termo resolutivo do trabalhador substituto se verificarem vagas,

ser-lhe-á dada preferência, desde que reúna as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 5.ª A (Nova)

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Clausula 5.º B (Nova)

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias uteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

CAPÍTULO III

Cláusula 13.ª

Competência da empresa

1- (...)

2- (...)

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Cláusula 15.ª

Tipo de horário

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) (...)

b) Anterior alínea c);

c) Anterior alínea d);

d) Anterior alínea e).

Cláusula 17.ª

Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feito nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 23.ª

Ienção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poder ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos

limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Anterior número 3.

3- Anterior número 4.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

CAPÍTULO V

Cláusula 35.^a

Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 6,83 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2014, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 45.^a

Duração do período as férias

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- (...)

a) (...)

b) (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

ANEXO II

Tabela salarial/2014 - Efeitos a 1 de Janeiro

Nível	Cod Cat	Categoria	Venc. base	S. assid.
1S	180	Ch. Serviços	1 554,00	
1S	522	Téc. grau III		
1	170	Ch. sector	1 523,86	
1	41	Ch. secção		
1	521	Téc. grau II		
1	11	Ch. turno		
2	220	Encarregado 1. ^a	1 067,55	124,70
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Téc. grau I		
2	500	Téc. admin/industrial		
2	703	Téc. manutenção grau IV		

3A	221	Encarregado 2. ^a	950,69	112,23		
3A	240	Escriturário 1. ^a				
3A	140	Analista principal				
3A	331	Oper. proc. principal grau II				
3A	652	Técnico industrial grau III				
3A	702	Téc. manutenção grau III	872,44	99,76		
3	141	Analista 1. ^a				
3	241	Escriturário 2. ^a				
3	259	Fiel de armazém qualificado				
3	270	Fogueiro 1. ^a				
3	651	Técnico industrial grau II				
3	314	Op. logística				
3	330	Oper. proc. principal grau I				
3	701	Técnico manutenção grau II				
4	142	Analista 2			815,33	87,29
4	258	Fiel armazém principal				
4	310	Operador processo 1. ^a				
4	650	Técnico industrial				
4	700	Técnico manutenção grau I				
5	242	Escriturário 3. ^a	776,73	74,82		
5	143	Analista 3. ^a				
5	255	Fiel armazém				
5	271	Fogueiro 2. ^a				
5	290	Lubrificador 1. ^a				
5	311	Operador processo 2. ^a				
5	323	Oper. máquinas transp. e elev. grau IV				
5	350	Pedreiro 1. ^a				
5		Pintor 1. ^a				
5	517	Téc. estagiário grau III				
6	291	Lubrificador 2. ^a	739,19	62,35		
6	312	Operador processo 3. ^a				
6	351	Pedreiro 2. ^a				
6	0	Pintor 2. ^a				
6	516	Téc. estagiário grau II				
7	210	Controlador de entregas	716,99	52,37		
7	272	Fogueiro 3. ^a				
7	122	Ajud. processo grau IV				
7	292	Lubrificador 3. ^a				
7	322	Oper. máquinas transp. e elev. grau III				
7	352	Pedreiro 3. ^a				
7	515	Téc. estagiário grau I				
7	751	Telefonista/Recepc.				
8	122	Ajud. processo grau III			689,49	37,41
8	162	Auxiliar administr. grau III				

9	321	Oper. máquinas transp. e elev. grau II	640,56	24,94
9	121	Ajud. processo grau II		
9	161	Auxiliar administr. grau II		
10	115	Ajudante	619,44	17,46
10	120	Ajud. processo grau I		
10	160	Auxiliar administr. grau I		
10	320	Oper. máquinas transp. e elev. grau I		

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}:

Ana Sofia Silva Brazão, mandatária.

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representando as seguintes organizações Sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões autónomas.

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Industrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo.

SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ihas Sindicato dos Trabalhadores da Industria Mineira.

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

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Sérgio Manuel Breia Rosado, mandatário.

26 de Agosto de 2014.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Industrias Metalúrgicas,

Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, e outro.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 166 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a 1 de Janeiro de cada ano civil.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

7- A resposta incluirá a contra-proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8- Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Terem idade não inferior a 16 anos;

b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;

c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- A escolaridade mínima ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões

previstas nos anexos ao presente AE.

3- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

As condições específicas da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir, direta ou indiretamente, outro que se encontre temporariamente impedido de trabalhar, considera-se feita a termo resolutivo.

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência do contrato de trabalho a termo resolutivo do trabalhador substituído se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúna as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 7.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 8.^a

Categorias e classificações profissionais

1- As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas no anexo I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3- É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

Cláusula 9.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

Cláusula 11.ª A

Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 12.ª

Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da Parmalat Portugal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

Cláusula 13.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, 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 pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de 4 horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias primas.

Cláusula 14.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Parmalat Portugal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.ª;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 15.ª

Competência da empresa

- 1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.
- 2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.
- 3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.
- 4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respectivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionamentos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.^a

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 19.^a

Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feita nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao

normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no

seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- Pequeno-almoço - 2,49 €;
- Almoço - 8,98 €;
- Jantar - 8,98 €;
- Ceia - 2,49 €.

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.^a

Cláusula 22.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites.

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) 48 horas totais de trabalho por semana;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confe-

re aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, poder ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direcção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que

RH = remuneração horária

RM = remuneração mensal

N = período normal de trabalho semanal

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

3- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de Março de 1995.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento

prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 32.^a

Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 33.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 34.^a

Subsídio de turno

1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.

2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas,

conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igualou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

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

Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de 6,83 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2014, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.^a

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 00h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviço

Cláusula 39.^a

Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 40.^a

Transferência

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 kms.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efec-

tivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

Cláusula 41.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal.

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis.

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

Almoço: Das 11h30 às 14h00;

Jantar: Das 19h00 às 21h30;

Ceia: Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 2,55 €;

Almoço - 9,17 €;

Jantar - 9,17 €;

Ceia - 3,32 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

Cláusula 42.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documen-

to comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

Cláusula 44.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

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

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;

A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.^a

Duração do período das férias

1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.

2- A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e Maio e 31 de Outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

7- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço deve contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das

entidades nele referidas.

4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.^a

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

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

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em

conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

Cláusula 51.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se proveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas por altura do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

– Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

– Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

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

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

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

f) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas.

a) Dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 53.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos nas alíneas *e)* e *f)* da cláusula 53.^a, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;

d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 56.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer 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, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expres-

samente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A Parmalat Portugal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.^a

Subsídio de assiduidade

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.^a Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Direitos sociais

Cláusula 59.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores, com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são: hospitalização; ambulatório: consultas e outras despesas; estomatologia: consultas e outras despesas; próteses e ortóteses; assistência médica ao domicílio; cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO IX

Assuntos regulamentados pela lei geral

Cláusula 60.^a

Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados: cessação do contrato de trabalho; disciplina; condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante; segurança, higiene e saúde no local de trabalho; formação profissional; actividade sindical.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 61.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 62.^a

Reclassificação profissional

1- A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 63.^a

Garantia de manutenção de regalias

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

Ajudante de processo - É o trabalhador que executa em colaboração directa com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Analista - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista qualificado - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de actividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar actividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Auxiliar administrativo (Graus III, II e I) - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado

duma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

Chefe de secção - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspectos, funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve actividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objectivos fixados superiormente. Orienta nos aspectos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as actividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as actividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, por forma a que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Controlador de entregas - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a facturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

Encarregado - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respectiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspectos funcionais, administrativos e disciplinares.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou intro-

dução de dados e utiliza os terminais de telefax para enviar os fax elaborados.

Escriturário principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da hosiagem; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia eléctrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que detecta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Operador de processo - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas

ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Operador de máquinas de transporte e elevação - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Operador de processo principal - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Pedreiro - É o trabalhador que executa, exclusivamente ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da Empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

Técnico administrativo/industrial - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico estagiário - É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejei-

tados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamento eléctrico, electrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos.

De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/Instrumentação

- Electricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Electrónica;
- Instrumentação (electrónica e pneumática).

Manutenção mecânica

- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

Técnico de grau III - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de activi-

dade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico de grau II - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

Técnico de grau I - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

Telefonista/Recepcionista - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

ANEXO II

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Nível	Cod Cat	Categoria	Venc. base	S. assid.
1S	180	Ch. serviços	1 554,00	
1S	522	Téc. grau III		
1	170	Ch. sector	1 523,86	
1	41	Ch. secção		
1	521	Téc. grau II		
1	11	Ch. turno		
2	220	Encarregado 1.ª	1 067,55	124,70
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Téc. grau I		
2	500	Téc. admin./industrial		
2	703	Téc. manutenção grau IV		
3A	221	Encarregado 2.ª	950,69	112,23
3A	240	Escriturário 1.ª		
3A	140	Analista principal		
3A	331	Oper. proc. principal grau II		
3A	652	Técnico industrial grau III		
3A	702	Téc. manutenção grau III		

3	141	Analista 1.ª	872,44	99,76
3	241	Escriturário 2.ª		
3	259	Fiel de armazém qualificado		
3	270	Fogoeiro 1.ª		
3	651	Técnico industrial grau II		
3	314	Op. logística		
3	330	Oper. proc. principal grau I		
3	701	Técnico manutenção grau II		
4	142	Analista 2.ª	815,33	87,29
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1.ª		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção grau I		
5	242	Escriturário 3.ª	776,73	74,82
5	143	Analista 3.ª		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogoeiro 2.ª		
5	290	Lubrificador 1.ª		
5	311	Operador processo 2.ª		
5	323	Oper. máquinas transp. e elev. grau IV		
5	350	Pedreiro 1.ª		
5	0	Pintor 1.ª		
5	517	Téc. estagiário grau III		
6	291	Lubrificador 2.ª	739,19	62,35
6	312	Operador Processo 3.ª		
6	351	Pedreiro 2.ª		
6	0	Pintor 2.ª		
6	516	Téc. estagiário grau II		
7	210	Controlador de entregas	716,99	52,37
7	272	Fogoeiro 3.ª		
7	122	Ajud. processo grau IV		
7	292	Lubrificador 3.ª		
7	322	Oper. máquinas transp. e elev. grau III		
7	352	Pedreiro 3.ª		
7	515	Téc. estagiário grau I		
7	751	Telefonista/Recepc.		
8	122	Ajud. processo grau III	689,49	37,41
8	162	Auxiliar administr. grau III		
9	321	Oper. máquinas transp. e elev. grau II	640,56	24,94
9	121	Ajud. processo grau II		
9	161	Auxiliar administr. grau II		
10	115	Ajudante	619,44	17,46
10	120	Ajud. processo grau I		
10	160	Auxiliar administr. grau I		
10	320	Oper. máquinas transp. e elev. grau I		

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.ª:
 Ana Sofia Silva Brazão, mandatária.
 Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representando as seguintes organizações Sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

SITE-SUL -Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energias e Actividades do Ambiente do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Industrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo.

SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ihas
 Sindicato dos Trabalhadores da Industria Mineira.

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

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Sérgio Manuel Breia Rosado, mandatário.

26 de Agosto de 2014.

Depositado em 5 de setembro de 2014, a fl. 160 do livro n.º 11, com o n.º 127/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros (pessoal fabril) - Alteração salarial - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014 foi publicado o contrato colectivo em epígrafe, o qual é omissão quanto à declaração dos sindicatos representados pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, pelo que procede-se à inclusão do texto suprimido, nos seguintes termos:

Declaração:

A COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes, representa os seguintes sindicatos:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogoeiros de terra;

FE- Federação dos Engenheiros.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, URCL e outra e o SETAA - Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - Alteração salarial e outras - Retificação

Por ter sido publicado com inexatidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, procede-se à rectificação do acordo coletivo em epígrafe, nos seguintes termos:

No número 3 da cláusula 1.ª, onde se lê:

«3- A presente convenção abrange 3 empresas, num total de 135 trabalhadores.»

Deve ler-se:

«3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 130 trabalhadores.»

No número 4 da cláusula 36.ª, onde se lê:

«4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,30 €;

Almoço ou jantar - 11,80 €;

Ceia - 3,30 €.»

Deve ler-se:

«4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço - 3,35 €;

Almoço ou jantar - 11,90 €;

Ceia - 3,35 €.»

Na cláusula 40.ª, onde se lê:

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

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

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

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

4- As faltas justificadas previstas nas alíneas a), b), c), d) e g) da cláusula 44.ª, número 2, não entram para o cômputo das faltas previstas nas alíneas do número anterior.

5- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

6- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efec-

tivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

7- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

8- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

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

Deve ler-se:

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

4- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

5- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

6- Para o efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

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

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

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ACRAL - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - Alteração

Alteração aprovada em 23 de maio de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009.

CAPÍTULO I

Do âmbito, natureza e finalidades

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, duração e sede

5- A ACRAL tem a sua sede social em Faro, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer parte do território da região do Algarve.

§ Único - (*Eliminar.*)

Artigo 2.º

Objecto genérico

A ACRAL tem por objecto genérico:
b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços da economia regional, tendo em vista a manutenção de um clima de progresso e de justa paz social.

Artigo 3.º

Fins específicos

1- Compete em especial à ACRAL:
a) Representar o comércio, a indústria, agricultura, pescas e os serviços a nível regional e defender os legítimos direitos dos associados, em todas as matérias que lhes respeitem, quer junto das entidades nacionais e/ou estrangeiras, assim como junto das associações sindicais e da opinião pública;
b) Promover e divulgar estudos sobre todos os assuntos de

interesse ao comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, designadamente nos planos jurídico, económico, financeiro e social;

c) Colaborar com os órgãos da administração pública central, regional e local e outras entidades, propondo e discutindo toda a legislação aplicável ao comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, nomeadamente na definição das normas de acesso às actividades empresariais, características, horários de funcionamento, condições de trabalho e segurança dos estabelecimentos comerciais;

d) Desenvolver todos os esforços para uma acção preventiva em defesa dos interesses do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, sua dignificação e reconhecimento da sua indispensabilidade económica e social, quer junto do Estado quer junto do consumidor;

e) Fomentar o associativismo empresarial do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, promover um são relacionamento entre as empresas associadas e reforçar o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre todos os empresários.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Admissão

1- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direcção.

Artigo 5.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

h) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio.

Artigo 7.º

Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que cessarem a sua actividade junto da Autoridade Tributária;

e) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante dois trimestres consecutivos e as não liquidem dentro do prazo de 30 dias, após terem sido notificados por carta registada com aviso de recepção.

2- (Eliminar.)

CAPÍTULO III

Do regime disciplinar

Artigo 9.º

Sanções

3- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito e em carta registada com aviso de recepção, lhe seja

enviada a respectiva nota de culpa, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos 20 dias seguintes ao da recepção da acusação.

Artigo 10.º

Emblema, bandeira, selo, medalha de mérito associativo e medalha de honra

b) A medalha de mérito associativo será cunhada no anverso com o emblema da ACRAL e no reverso terá gravadas as palavras: Associação do Comércio, Indústria, Agricultura, Pescas e Serviços da Região do Algarve «Medalha de Mérito Associativo».

c) A medalha poderá ser conferida pela assembleia geral, sob proposta da direcção, da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, do conselho geral, de algum secretariado ou de um grupo de pelo menos 50 associados, a entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, a antigos ou actuais associados ou colaboradores da associação que, pela sua acção, tenham prestado relevantes serviços à ACRAL ou que pela sua projecção na vida da comunidade sejam consideradas dignas dessa distinção.

CAPÍTULO IV

Da orgânica e funcionamento

Artigo 11.º

Órgãos sociais

2- Os membros dos órgãos sociais serão eleitos por mandatos de quatro anos.

5- (Novo) A eleição é sempre de pessoas singulares em representação de um associado.

Antigo 5 passa a 6 - A duração dos mandatos é de quatro anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de três mandatos consecutivos.

7- (Novo) O representante do associado eleito que cumpra três mandatos sucessivos não se poderá recandidatar, mesmo que em representação de outro associado.

Antigo 6 passa a 8.

Antigo 7 passa a 9 - A partir do 90.º dia antes do termo do mandato, os membros da direcção e dos secretariados passarão a exercer meramente funções de gestão corrente, não podendo assumir compromissos que vinculem os futuros órgãos sociais, salvo se os mesmos forem aprovados ou ratificados pela assembleia geral.

Antigo 8 passa a 10.

11- (Novo) No caso de demissão do membro eleito em representação do associado, este não tem o direito de o substituir sem prejuízo de um novo representante poder ser cooptado e ratificado pela assembleia geral.

12- (Novo) No caso de perda da qualidade de associado, o seu representante eleito poderá manter-se no cargo, desde que indicado e em representação de outro associado, no prazo máximo de 15 dias. Durante esse período a sua função no órgão social ficará suspensa.

13- No caso de vagatura de cargos sociais, por qualquer

motivo, que reduza um órgão social, poderão ser os elementos em falta cooptados, sujeitos a ratificação pela próxima assembleia geral. Caso estejam em falta mais de 50 % da sua composição, será convocada, extraordinariamente, uma reunião da assembleia geral para a eleição das vagas existentes até ao final do mandato.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 12.º

Composição

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 13.º

Competência

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir os órgãos sociais.

d) Discutir e votar o relatório de actividades da direcção e as contas de gerência do ano anterior, bem como o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado.

e) (Novo) Analisar as contas de gerência das empresas onde a ACRAL detenha participação.

Anterior e) passa a f).

Anterior f) passa a g).

Anterior g) passa a h) - Decidir acerca da aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da ACRAL e a contracção de empréstimos de curto, médio ou longo prazo e de contas correntes caucionadas.

Anterior h) passa a i).

Anterior i) passa a j).

Anterior j) passa a k).

Anterior k) passa a l).

Anterior l) passa a m).

3- Em caso de destituição ou de demissão de todos os membros da mesa ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos 60 dias seguintes ao da data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

Artigo 14.º

Competência do presidente da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

c) Aceitar quaisquer pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e dar conhecimento do facto à assembleia geral e ao órgão onde ocorreu a demissão, na primeira reunião que ocorrer;

d) Participar, sempre que o entender, nas reuniões de qualquer órgão social, mas sem direito ao voto;

e) (Novo) Solicitar à direcção quaisquer documentos financeiros ou outros que considere necessários para avaliar a actividade da direcção da associação e das empresas onde detenha participação;

Anterior e) passa a f).

3- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa, assumir a direcção dos trabalhos o secretário, sendo os lugares vagos preenchidos com membros presentes designados ad hoc.

4- Em caso de ausência de todos os membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado ad hoc o presidente da mesa, que convidará para o secretariado dois associados presentes.

Artigo 15.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano, para votação do relatório anual, contas da gerência da direcção e parecer do conselho fiscal, bem como no último trimestre de cada ano para votação da proposta orçamental e plano de actividades da direcção para o ano seguinte, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada por iniciativa da mesa, ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal, de algum secretariado, ou de um grupo de pelo menos 50 associados.

Artigo 16.º

Funcionamento

7- (Novo) Os membros presentes na assembleia geral terão de se fazer acompanhar de documento de identificação e de credencial emitida pelo associado que representam. A falta da credencial poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia geral.

Artigo 17.º

Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocatória para qualquer reunião ordinária será feita por meio de aviso postal ou incluída na publicação da associação enviada por via postal, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora e local de reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

SECÇÃO II

Do conselho fiscal

Artigo 19.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis e a contracção de empréstimos de curto, médio ou longo prazo e de contas correntes caucionadas.

Artigo 20.º

Competência do presidente do conselho fiscal

2- Participar, sempre que entender, nas reuniões da direcção, mas sem direito a voto.

Artigo 21.º

Funcionamento e vinculação

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros, a pedido da direcção ou da mesa da assembleia geral.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 22.º

Composição

1- A direcção é composta por um número ímpar de membros:

- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro;
- d) Três vogais;
- e) (Eliminar.)

2- (Eliminar.)

Anterior 3) passa a 2).

Artigo 23.º

Competência

1- Compete à direcção:

k) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos de curto, médio e longo prazo e contas correntes caucionadas, mediante parecer do conselho fiscal e aprovação da assembleia geral.

m) (Eliminar.)

n) Passa a m).

o) Passa a n).

Artigo 24.º

Competência do presidente da direcção

1- Compete ao presidente da direcção, em especial:

g) (Novo) O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.

2- Ao vice-presidente escolhido como substituto compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente escolhido pela direcção, sendo escolhido um vogal para ocupar a outra vice-presidência.

4- O presidente da direcção poderá delegar parte das suas funções de representação em qualquer membro da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, no secretário-geral, em qualquer técnico com vínculo à ACRAL e ainda em qualquer entidade/indivíduo que pelo fim específico se justifique.

Artigo 26.º

Funcionamento

1- A direcção reunirá em sessão ordinária, pelo menos,

uma vez por mês e extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

4- Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e os coordenadores dos secretariados.

Artigo 27.º

Vinculação

1- Para obrigar a ACRAL são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, na ausência ou impedimento, a do vice-presidente substituto, nos actos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua nos termos estatutários.

SECÇÃO IV

Dos secretariados

Artigo 28.º

Composição

Cada secretariado é composto por um número ímpar de membros, tendo um mínimo de três e um máximo de nove membros, sendo:

- a) Um coordenador;
- b) Um vice-coordenador;
- c) Um tesoureiro;
- d) Vogais, até um máximo de seis.

Artigo 29.º

Competência

Compete aos secretariados, em especial:

c) Convocar reuniões gerais dos associados da respectiva área de jurisdição, para análise do plano de actividades, orçamento, relatório e contas, bem como outros assuntos de interesse comum.

n) (Eliminar.)

o) (Eliminar.)

p) Passa a n).

Nota: Os antigos artigos 30.º, 36.º e 37.º deixam de existir com a eliminação das alíneas n) e o).

Artigo 31.º passa a artigo 30.º

Competência do coordenador

1- Compete ao coordenador, em especial:

c) Participar nas reuniões da direcção, mas sem direito a voto.

SECÇÃO V

Do conselho geral

Artigo 32.º passa a artigo 31.º

Composição

1- O conselho geral é constituído:

g) Pelos coordenadores dos secretariados.

§ Único - No caso de ausência ou impedimento de ambos, o conselho geral será presidido pelo presidente da assembleia geral.

Artigo 33.º passa a artigo 32.º

Competência e atribuições

1- O conselho geral tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a actividade da ACRAL, de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, competindo-lhe nomeadamente emitir recomendações sobre:

c) Os problemas que afectam as actividades do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços no contexto económico e social do Algarve;

e) Emitir parecer sobre a remuneração dos cargos de eleição, sob proposta da direcção, sem prejuízo porém, do pagamento das despesas de deslocação e ou representação a que haja lugar no seu exercício.

Artigo 34.º passa a artigo 33.º

Competência dos membros do conselho geral

Competirá aos membros do conselho geral:

a) Apresentar, pelos órgãos que representam, todas as propostas para o melhor funcionamento e prestígio da ACRAL.

Artigo 35.º passa a artigo 34.º

Funcionamento

1- O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que tal seja convocado, por iniciativa do seu presidente, a pedido da direcção, por iniciativa do presidente da assembleia geral, do presidente do conselho fiscal ou quando o requeiram, por escrito, a maioria absoluta dos seus membros.

SECÇÃO VIII

Dos delegados concelhios

Artigo 38.º passa a artigo 35.º

Nomeações e atribuições:

2- Os delegados concelhios têm por atribuições:

c) Participar nas reuniões do conselho geral, mas sem direito a voto.

3- *(Eliminar.)*

4- *(Eliminar.)*

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 39.º passa a artigo 36.º

Receitas:

1- Constituem receitas da ACRAL:

a) O produto da quotização paga pelos sócios;

g) (Novo) Os rendimentos de outras actividades que prosiga no âmbito do seu objecto social.

Artigo 40.º passa a artigo 37.º

Despesas

Artigo 41.º passa a artigo 38.º

Fundo de reserva associativa

Artigo 42.º passa a artigo 39.º

Relatório e contas

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 43.º passa a artigo 40.º

Ano social

Artigo 44.º passa a artigo 41.º

Entrada em vigor destes estatutos

Os presentes estatutos entrarão em vigor no próximo acto eleitoral subsequente à presente alteração.

Artigo 45.º passa a artigo 42.º

Alteração dos estatutos

Artigo 46.º passa a artigo 43.º

Dissolução e liquidação

Artigo 47.º passa a artigo 44.º

Casos omissos

Regulamento interno

Preâmbulo

O presente regulamento interno tem por fim completar e esclarecer os estatutos da ACRAL.

CAPÍTULO I

Dos associados

Artigo 1.º

Processo de admissão:

1- O pedido de admissão de associado será apresentado à direcção da ACRAL, através de impresso próprio que será acompanhado pela última declaração de contribuições para a Segurança Social.

2- A direcção pronunciar-se-á sobre o pedido de admissão, num prazo máximo de 30 dias.

Artigo 2.º

Aquisição de direitos

O candidato admitido só adquire os direitos de associado quando efectuar o pagamento da quota referente a três meses, o que deverá verificar-se no decurso dos 30 dias subsequentes à comunicação da sua admissão, sob pena de a mesma ser cancelada.

CAPÍTULO II

Eleição dos órgãos sociais

Artigo 5.º

Eleitores:

2- (Novo) Só poderão ser eleitos e eleger os associados que à data das eleições se tenham inscrito há pelo menos seis meses.

Anterior 2 passa a 3.

Artigo 6.º

Convocação de assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de 45 dias, por meio de avisos postais ou incluída na publicação da associação dirigidos a todos os associados e enviada por via postal.

2- Da convocação constará o dia, hora e locais da assembleia, bem como a data e hora limites para a apresentação de candidaturas aos órgãos e cargos sociais a preencher pela eleição.

Artigo 7.º

Cadernos eleitorais

1- A lista dos associados eleitores, no pleno gozo dos seus direitos, será afixada na sede da ACRAL e delegações, depois de rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos 45 dias antecedentes à data da realização do acto eleitoral.

2- (Novo) Compete ao presidente da assembleia geral a verificação da capacidade eleitoral de cada associado.

Anterior 2 passa a 3.

Anterior 3 passa a 4.

Artigo 8.º

Apresentação e relação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até às 18 horas do vigésimo dia antes do acto eleitoral. Findo este prazo, não serão aceites

quaisquer candidaturas.

2- As candidaturas para todos os órgãos sociais a eleger serão subscritas por um número mínimo de 150 associados proponentes, no pleno gozo dos seus direitos.

3- (Novo) Só serão aceites listas candidatas a todos os órgãos sociais, nomeadamente, direcção, mesa da assembleia geral, conselho fiscal, conselho geral e aos secretariados que à data do acto eleitoral tenham delegação constituída.

Anterior 3 passa a 4 - Caso a direcção pretenda apresentar listas para os órgãos sociais, pode ficar dispensada de apresentar as 150 assinaturas, caso obtenha parecer favorável do conselho geral.

Anterior 4 passa a 5 - As candidaturas serão sempre apresentadas em nome do representante, indicando o nome do associado.

Anterior 5 passa a 6.

Anterior 6 - (*Eliminar.*)

7- Até ao 19.º dia anterior ao acto eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas aceites da qual constará o nome do representante e do associado, o órgão para que é proposto e o cargo a que é candidato.

Artigo 9.º

Votação e fiscalização

4- Os votos brancos e nulos não contam para o apuramento final da contagem.

5- Em caso de lista única, o respectivo boletim de voto deverá conter um quadrado com a letra «A».

Artigo 11.º

Secções eleitorais

3- A mesa de cada secção será constituída:

b) Nas delegações, por um membro do secretariado respectivo, desempenhando a função de presidente da secção, podendo a funcionária da delegação desempenhar a função de secretária.

c) (Novo) Não se encontrando nenhum dos membros referidos na alínea anterior, serão escolhidos ad-hoc dois associados que estejam presentes na secção eleitoral.

Anterior *c)* passa a *d)*.

Anterior *d)* passa a *e)*.

Anterior *e)* passa a *f)*.

Anterior *f)* passa a *g)* - Em cada secção eleitoral será lavrada acta do escrutínio, cujo texto deverá ser enviado por e-mail, para a sede, nas duas horas seguintes ao encerramento das urnas.

Anterior *g)* passa a *h)*.

Artigo 12.º

Apuramento do acto eleitoral

a) Recebidas as actas e demais documentação referida na alínea *h)* do artigo anterior, a mesa da assembleia geral reunirá para apuramento final dos resultados e sua proclamação, elaborando a acta definitiva global da assembleia eleitoral.

CAPÍTULO III

Dos serviços

Artigo 16.º

Autonomia financeira dos secretariados

Os secretariados assumem por inteiro os custos com os

consumíveis utilizados na sua delegação, nomeadamente rolos de fax, papel para fotocópias, toner, assistência técnica das fotocopiadoras e material de escritório, com exclusão dos custos inerentes à formação profissional.

Registado em 3 de setembro de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 125 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

ANEF - Associação Nacional das Entidades Formadoras

Eleição em 28 de abril de 2014, para mandato de três anos.

Presidente - Mediocurso SA, representada por Rui Murta.
Vice-presidente - Zona Verde L.^{da}, representada por Jorge Pereira.

Vice-presidente - Up Skills L.^{da}, representada por João Sérvulo Correia.