

Almoço ou jantar — € 8,50;
Pequeno-almoço — € 3.

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,50.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1 — As retribuições mínimas mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência nas categorias sem acesso automático, até ao limite de três diuturnidades, no valor de € 19 cada uma.

Cláusula 96.^a

Aplicação das tabelas salariais

As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas

(Valores em euros)

Categoria	Tabela
Encarregado	705
Primeiro-oficial	640
Segundo-oficial	547
Caixa de balcão	440
Praticante	440
Aspirante	392,50

Lisboa, 23 de Janeiro de 2006.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Agostinha do Nascimento Almeida Dias, mandatária.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros, Associação Comercial de Portimão, ACIRO — Associação Comercial e Industrial da Região do Oeste, AECC — Associação Empresarial do Concelho de Cascais, AECBP — Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Carlos Rodrigues dos Santos, mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços do Distrito de Setúbal e pela Associação Comercial Industrial dos Concelhos da Sertã, Proença-a-Nova, Vila de Rei e Oleiros:

José Manuel Landeiro Borges, director.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odivelas:

Francisco Vicente Matias, director.

Depositado em 17 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 43/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro — Revisão global.

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 21, de 8 de Junho de 1996, 20, de 29 de Maio de 1997, 24, de 29 de Junho de 1998, 23, de 22 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 4, de 29 de Janeiro de 2002, 5, de 8 de Fevereiro de 2003, e 5, de 8 de Fevereiro de 2004.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito pessoal

1 — O presente AE obriga, por um lado, a Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A. (SGGP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro plano e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e 145 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Âmbito temporal

1 — O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada com aviso de recepção, dirigida à outra parte, e será acompanhada de proposta de revisão.

3 — O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e restante clausulado de expressão pecuniária efeitos desde 1 de Julho de 2005 a 31 de Dezembro de 2005.

CAPÍTULO II

Admissão

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — Apenas poderá ser admitido ao serviço da empresa quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que

seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, seja titular de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2 — No momento da admissão do trabalhador, a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de trabalho do qual conste, designadamente, o seguinte:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3 — Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso, deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de dois dias úteis após a recepção da comunicação.

4 — Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo, a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3 — Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.^a

Designação das categorias e definição das funções

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à

mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2 — As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

Mapas de quotização sindical

1 — A empresa obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2 — Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, o número de sócio, a categoria profissional, a retribuição e o valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados, mencionando-se igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito a higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado de trabalho contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

Cláusula 9.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;

- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;
- f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- g) Observar a regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;
- h) Comunicar, por escrito, à Direcção de Recursos Humanos, no prazo de 15 dias, eventual alteração de residência;
- i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;
- d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador, salvo os casos previstos neste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou pessoa ou entidade por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2 — A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.^a

Integração dos trabalhadores da empresa em empresas associadas

1 — Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a empresa participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da empresa que nelas venham a ser integrados é assegurado

o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2 — Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a empresa assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3 — Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^o

Período normal de trabalho

1 — O horário de trabalho terá uma duração anual de 1752 horas, podendo este número ser alterado em função dos feriados.

2 — Para os trabalhadores integrados em regime de turnos manter-se-á a duração média dos períodos normais de trabalho semanal, com excepção do regime de laboração contínua com cinco equipas, que passará a ter um horário de 1752 ou 1760 horas anuais, em conformidade com a escala de serviço para as respectivas equipas.

3 — O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 19 de Setembro, data do aniversário desta, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Cláusula 13.^a

Trabalho por turnos

1 — Em regra, a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com dezasseis horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3 — Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos impre-

visíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de oito horas.

4 — Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno, só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5 — No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito de receber, como acréscimo de retribuição mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6 — Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7 — Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8 — Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9 — A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela empresa e outro designado pelo trabalhador.

10 — Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após seis dias de trabalho consecutivo.

11 — Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. Os períodos excedentes serão remunerados como trabalho suplementar.

12 — O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário normal 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 quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

6 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 anos;
- c) Menores.

Cláusula 15.^a

Limites ao trabalho suplementar

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 anuais.

Cláusula 16.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

Desempenho de outras funções

1 — Quando o interesse da empresa o exija, pode a empresa encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2 — Quando dessa mudança resultar o desempenho de funções correspondentes a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal diferença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5 — Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho durante os primeiros 12 meses ou por motivo da prestação de serviço militar.

6 — A situação prevista no n.º 1 resultará de designação prévia escrita, excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máximo de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Princípios gerais

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3 — O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para o de recebimento, será considerado como tempo de serviço, e como tal remunerado.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde constem o nome completo, o número de inscrição na caixa de previdência, o feriado a que a retribuição corresponde, a discriminação relativa ao trabalho suplementar, o trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

Conceito

1 — Para efeitos de abonos e descontos, considera-se:

- «Remuneração base mensal» a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;
- «Retribuição mensal» a resultante da regra anterior acrescida do montante do prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;
- Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;
- «Retribuição diária» a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

- «Retribuição horária» a resultante da seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times RM}{51 \times n}$$

em que:

RM — retribuição mensal;
n — período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Abonos para falhas

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de € 66,13 enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

a) Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

5 — Aos trabalhadores que tenham baixas por doença até 180 dias a empresa garante a totalidade do subsídio de Natal.

Aos que tiverem baixa por doença por período superior a 180 dias a empresa garante o complemento para a totalidade do subsídio de Natal, considerando o valor atribuído pela segurança social.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de Novembro.

Cláusula 23.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores da empresa terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

- De 5 a 9 anos — € 31,53;
- De 10 a 14 anos — € 56,71;
- De 15 a 19 anos — € 67,20;
- De 20 a 24 anos — € 83,96;
- Mais de 25 anos — € 121,76.

2 — Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do n.º 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3 — O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no n.º 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4 — Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de € 50,50 a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de Janeiro das 0 às 8 horas;
- 24 de Dezembro das 16 às 24 horas;
- 25 de Dezembro das 0 às 8 horas;
- 31 de Dezembro das 16 às 24 horas.

Cláusula 25.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos e folga alternada têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 24,5% do vencimento de base do grupo H.

2 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos e folga alternada e de três turnos rotativos e folga fixa ao domingo têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 18% do vencimento de base do grupo H.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos e folga fixa aos domingos têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 13% do vencimento de base do grupo H.

4 — O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos têm, no horário das 0 às 8 horas, direito a ceia.

6 — Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até ao fim do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7 — O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como «mais gravoso» aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e no limite máximo de seis meses, o direito de receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8 — Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias — se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de Janeiro do mesmo ano;

Subsídio de Natal — se o trabalhador tiver, desde 1 de Janeiro a 31 de Outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal, do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de Janeiro e 31 de Outubro.

9 — Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e deixem de o fazer por vontade da empresa mantêm o direito a receber o respectivo subsídio.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50%, 75% e 100% respectivamente nas 1.^a, 2.^a e 3.^a horas e seguintes.

2 — O limite de cento e cinquenta horas anuais, previsto no n.º 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250% sobre a retribuição normal.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, obrigando-se ainda a empresa a assegurar o transporte do trabalhador desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25% sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

1 — Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2 — Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

€ 30,73 por cada dia de prevenção em dia de descanso ou feriado;

€ 17,80 por cada dia de prevenção em dia de trabalho normal.

3 — Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

4 — A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5 — A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verifica quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 30.^a

Local de trabalho

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por «local de trabalho» a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 31.^a

Transferências

1 — Entende-se por «transferência» toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definindo nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2 — A empresa só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3 — Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a empresa obriga-se ao pagamento de:

- a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;
- b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10% da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de € 500, para acorrer aos encargos com a instalação da nova residência;
- c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 32.^a

Deslocações — Princípios gerais

1 — São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2 — Têm direito a um abono equivalente a 26% do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3 — O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 33.^a

Regime das pequenas deslocações

Nas pequenas deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 34.^a

Regime das grandes deslocações

1 — Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no continente e Regiões Autónomas, a um abono diário igual a 40% da retribuição diária do grupo G do anexo IV, a ser pago antes da partida; nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário igual a 150% da retribuição diária do grupo G do anexo IV, a ser pago antes da partida;
- c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;

d) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação no território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador, os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;

e) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa.

2 — Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3 — O abono referido na alínea b) do n.º 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4 — Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas d) e e) ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5 — As alíneas a) e b) do n.º 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

Salvo as excepções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 36.^a

Feriados

São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira de Ascensão ou outro com significado local e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 23 dias úteis de férias.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5 — Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

Cláusula 38.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5 — Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6 — A empresa afixará, até 31 de Março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7 — O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja tempora-

riamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8 — Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

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

Cláusula 40.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 41.^a

Faltas — Definição

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 a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 42.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas:

- a) As faltas 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 agregado familiar;
- b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;
- c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de segurança social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respectiva;
- d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros, noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;
- e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida

- e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;
- f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efectuam as provas;
 - g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - h) As faltas dadas por altura do nascimento de filhos, durante cinco dias;
 - i) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;
 - j) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
 - k) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;
 - l) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;
 - m) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder quatro horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, vinte e quatro horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2 — Os prazos referidos nas alíneas *d)*, *e)* e *h)* contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 44.^a

Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores

1 — A empresa obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2 — O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3 — Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 45.^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) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no n.º 3 da cláusula 76.^a para além dos créditos de horas aí mencionados;

- b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 82.^a

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de trabalho.

Cláusula 48.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se não o fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 49.^a

Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 52.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes, trabalhador e empresa, revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no n.º 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

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

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

Cláusula 53.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 54.^a

Rescisão do contrato com justa causa

1 — Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

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

- d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2 — A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 56.^a

Consequências da rescisão pela empresa

1 — Em caso de despedimento do trabalhador pela empresa, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar por uma indemnização de anti-

guidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3 — Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos, ou ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa, a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe categoria nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 57.^a

Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 55.^a, este terá direito à indemnização prevista no n.º 2 da cláusula 56.^a

Cláusula 58.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 59.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1 — O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2 — Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical.

3 — No caso referido na última parte do número anterior, nota de culpa e a cópia do processo disciplinar

serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador só encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4 — Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 60.^a

Competência disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 61.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 62.^a

Formalidades

1 — O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se, porém, tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2 — Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3 — Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4 — A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5 — O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7 — Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8 — Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9 — O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10 — O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 63.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até 12 dias;
- d) Despedimento.

2 — A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

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

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do n.º 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5 — A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 65.^a

Registo de sanções

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram, e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizado por aqueles.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de segurança social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

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

Cláusula 67.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 68.^a

Trabalho feminino

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função.

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis, não podendo por tal ser-lhes diminuída a retribuição;
- b) Faltar durante 120 dias no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou reforma.

Os 120 dias de licença poderão ser repartidos na seguinte forma:

Até 30 dias antes do parto e os restantes após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

- c) No caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas, com os efeitos fixados na alínea b), será de 30 dias, no máximo, competindo ao médico graduar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora;
- d) Após o parto de nado-vivo, e sem prejuízo da licença de 120 dias estabelecida na alínea b), à concessão durante 12 meses, para tratar do filho, de dois períodos diários de uma hora cada, acumuláveis no início ou no fim do período de trabalho. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — O direito de faltar no período de maternidade, com os efeitos previstos na alínea b) do número anterior, cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — As trabalhadoras que, por ocasião do período menstrual, sofram de perturbações com características patológicas poderão recorrer ao médico da empresa que, quando for caso disso, certificará a necessidade de ausência ao serviço até dois dias sem perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

- a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;
- b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

- c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no n.º 2;
- d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2 — O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior — no valor máximo de 40% do salário base do grupo G — será processado da seguinte forma:

- a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;
- b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3 — São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

- a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;
- b) Apresentar, nos 10 dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;
- c) Apresentar, no fim do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50% das disciplinas em que estiver inscrito;
- d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4 — O cumprimento do estipulado no número anterior e condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no n.º 1.

Cláusula 70.^a

Formação e reciclagem

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 72.^a

Medicina no trabalho

A empresa manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, ao qual compete:

- a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 73.^a

Princípio geral

À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 74.^a

Comunicação à empresa

1 — Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2 — Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 75.^a

Atribuições das comissões e delegados sindicais

As comissões intersindical e sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa durante as horas normais de serviço.

Cláusula 76.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1 — Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de segurança social ou na comissão paritária têm direito

de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos, regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2 — Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 44.^a do presente acordo.

3 — Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 77.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1 — A empresa é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2 — A empresa é obrigada a pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral, sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 78.^a

Reuniões com a administração

1 — A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2 — Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 79.^a

Plenários de trabalhadores

1 — Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no n.º 3 ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de trinta horas por ano (quinze para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e quinze para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os

efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas à empresa com a antecedência mínima de um dia.

4 — O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 80.^a

Refeitório

1 — A empresa dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2 — Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia — € 7,38;
Pequeno-almoço — € 2,23.

Cláusula 81.^a

Transportes

A empresa pagará aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de transporte diário que terá os seguintes valores:

Zona 1 — Bairro da Covina, Bairro Courelas, Pirescoxe e Santa Iria da Azoia — € 1,27;
Zona 2 — Moscavide, Sacavém, Bobadela, São João da Talha, Alverca, Póvoa, Granja, Vialonga e Tojal — € 3,10;
Zona 3 — outras localidades — € 5,96.

Cláusula 82.^a

Regalias sociais

1 — Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de segurança social:

Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
Subsídio de doença;
Subsídio de funeral;
Subsídio de nascimento;
Subsídio de sinistro ou doença profissional.

2 — Cópias dos instrumentos referidos no n.º 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3 — A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o n.º 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4 — O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à empresa. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5 — Todos os esquemas previstos no n.º 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos.

Cláusula 83.^a

Seguros

1 — Seguro de saúde. — a) A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

b) Os trabalhadores que necessitem de recorrer a intervenção cirúrgica no âmbito do seguro de saúde e que tenham dificuldades em liquidar os honorários do cirurgião e respectiva equipa poderão solicitar um adiantamento na Direcção de Recursos Humanos, desde que devidamente comprovado o montante a despendar. Posteriormente, a empresa será reembolsada directamente pela seguradora.

2 — Seguro de acidentes pessoais. — A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de acidentes pessoais cobrindo morte ou invalidez permanente com um capital seguro de € 50 000.

3 — Seguro de vida. — A todos os trabalhadores da empresa é garantido um seguro de vida cobrindo morte ou invalidez absoluta e definitiva com um capital seguro de € 50 000.

Em situação de morte por acidente, o capital seguro é de € 100 000, resultante da acumulação das apólices de acidentes pessoais e de vida.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2 — A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3 — Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo, cada uma das partes comunicará, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes

que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no n.º 1 da cláusula 85.^a produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6 — Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 85.^a

Atribuições

1 — Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2 — A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 86.^a

Funcionamento

1 — A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2 — A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3 — No fim de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 87.^a

Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2 — Nas deliberações, cada uma das partes dispõe de dois votos.

3 — As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida n.º 1 da cláusula 85.^a consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4 — As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 88.^a

Comissão arbitral

1 — Sempre que, no uso das competências conferidas pelo n.º 1 da cláusula 85.^a, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2 — A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e esco-

lhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3 — A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5 — O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6 — O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 89.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — A empresa obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem ou cujas funções tenham sido tornadas injustificadas.

2 — A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75%, 50% e 25% dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3 — Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no n.º 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4 — A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 90.^a

Subcontratação de mão-de-obra

A empresa não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- 1) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- 2) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisto de trabalho;
- 3) Em outra situação, desde que devidamente fundamentada.

Cláusula 91.^a

Transitória

1 — Os salários a vigorarem no período de 1 de Julho de 2005 a 31 de Dezembro de 2005 são os constantes da tabela salarial que constitui o anexo IV do AR.

2 — Para o período de 1 de Janeiro de 2006 a 31 de Dezembro de 2006, tanto a tabela salarial (anexo IV) como as restantes cláusulas de expressão pecuniária terão o aumento de 2,3% sobre os valores de 2005.

3 — A partir de 1 de Janeiro de 2006, o subsídio para os trabalhadores em regime de três turnos rotativos e folga alternada passará a corresponder a 25% do vencimento de base do grupo H.

4 — Se nos períodos atrás mencionados a inflação real apurada atingir oficialmente níveis mais elevados, a empresa procederá à correção imediata dos valores salariais.

ANEXO I

Condições específicas de admissão

Carreiras profissionais

Fabricação

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes de:

Vigilante de linha (*float*);
Operador de zona fria;
Controlador-verificador de qualidade;

ascendem a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos dois anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifiquem, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência na respectiva categoria.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Químicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os trabalhadores classificados de preparador ou estagiário ascenderão a analista I logo que completarem o curso de Química das escolas industriais ou outro equiparado.

O analista I ascenderá a II decorridos três anos naquela categoria ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de passagem.

O analista II ascenderá a analista de laboratório III desde que se verifiquem, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta experimental, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino secundário ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos dois anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos dois anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifiquem, cumulativamente:

- Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Manutenção

Instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1 — Condições de admissão:

3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
18 anos de idade.

2 — Acesso. — Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos dois anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou instrumentista I decorridos três anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos dois anos como I ou dois anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifiquem, cumulativamente:

- Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- Zelo profissional, assiduidade e mínimo de cinco anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota. — O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos. — É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa, tais como estabelecer ligações telefónicas e efectuar

registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, receber, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Analista de laboratório. — É o trabalhador que efectua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos, suas condições de utilização e aplicação. Desenvolve novos métodos de análise, baseando-se em normas e procedimentos adequados. Pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Assistente administrativo. — É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e microcomputadores), teleimpressoras, telecopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Controlador-verificador de qualidade. — É o trabalhador que tem como função determinar, por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente dimensionais, resistência, fragmentação ou choques mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, compara-os com os das normas adoptadas, e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controlo, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua. Quando em serviço no controlo de qualidade de produções — *float* —, assegura, se necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Coordenador de controlo de qualidade. — É o trabalhador que tem a seu cargo a coordenação técnica e funcional de uma equipa de controlo de qualidade; realiza ensaios por amostragem periodicamente ou em função das necessidades de momento, em cabina, laboratório óptico ou outros, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados, e regista os resultados obtidos; com base nos resultados nos ensaios, classifica o vidro segundo os parâmetros que lhe tenham sido definidos, informa a produção sobre as possibilidades de exploração em termos de qualidade e dimensões, decide da eventual necessidade de rejeição da produção em curso; providencia pelo correcto fun-

cionamento das instalações e equipamentos a seu cargo e pelo estado geral de arrumação e limpeza dos mesmos; elabora relatórios sobre as ocorrências surgidas e, de uma forma geral, mantém a chefia informada sobre a situação da qualidade do vidro.

Coordenador de exploração «float». — É o trabalhador que, através de equipamentos adequados e de acordo com programas, instruções e importações que recebe, tem a seu cargo a coordenação do tráfego de vidro na linha de exploração; faz a introdução dos programas, controla e vigia a marcha das instalações, segundo variáveis de qualidade, dimensão, destinos, etc., para o que selecciona circuitos e equipamentos a utilizar, tendo em vista a sua optimização; introduz alterações aos programas de acordo com normas preestabelecidas, nomeadamente em situações de saturação nas linhas, avarias em equipamentos (linha directa, reinjecção, circuito de casco, etc.). Coordena a actividade das instalações e do pessoal da sua equipa (equarri, ar. l. reinj.), dando-lhes indicações sobre as tarefas a realizar, assim como alterações a introduzir, através da interfonia; elabora relatórios informativos e obtém registos informatizados sobre a condução das instalações e rendimentos de linha; providencia o abastecimento de materiais necessários à correcta exploração da linha, de acordo com o planeamento a cumprir.

Electricista. — É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente 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 e classifica-o.

Estagiário. — É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Instrumentista. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos; electropneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, com aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente, por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal. — É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados. O oficial principal na zona fria pode substituir o coordenador de exploração por período de duração inferior a duas horas diárias sem que sejam accionados os mecanismos previstos nas cláusulas 17.^a e 18.^a do AE.

Operador de movimentação e cargas. — É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios ade-

quados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessários à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador de recepção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco. — É o trabalhador que tem a seu cargo a recepção, homogeneização e ensilagem de matérias-primas necessárias à fabricação e as operações de tratamento e preparação de casco; recebe as matérias-primas, identifica-as e prepara o seu envio aos silos respectivos e à nave da areia; assegura que não haja contaminações nas matérias-primas desde a descarga à ensilagem, executando, para tal, todas as operações necessárias; procede à recolha de amostras e envia-as ao laboratório, devidamente classificadas; realiza a stockagem do casco, segundo as suas características, nos locais apropriados e controla o seu estado, evitando possíveis contaminações; opera as instalações em não automático, quando necessário; colabora nas operações de calibragem e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos; elabora mapas diários de movimento de matérias-primas; pode utilizar equipamentos de movimentação e transporte na execução das tarefas próprias da sua função.

Operador de recepção/expedição. — É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recebido e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de zona quente. — É o trabalhador a quem compete executar na zona quente da fabricação *float*, na sua área de actuação, fusão, composição ou *float/estenderia*, de acordo com as instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação ou condução de equipamentos e instalações. Pode efectuar registos de produção e de qualidade; zela pela conservação dos equipamentos, bem como pela arrumação e limpeza da sua área de trabalho.

Operador de zona fria. — É o trabalhador a quem compete executar, de acordo com programas e instruções que recebe, funções de operação, vigilância e regulação de máquinas embaladoras, empapeladoras, de colocação de pó intercalar e outros equipamentos periféricos da linha; efectua operações de movimentação, armazenamento e expedição de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros; procede à evacuação de vidro defeituoso para casco e assegura o funcionamento do respectivo circuito; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho. Pode efectuar registos de produção.

Operador de zona fria e qualidade. — É o trabalhador a quem compete executar na zona fria da fabricação *float*, na sua área de actuação, ponte de corte, ou controlo de qualidade ou no fim de linha, de acordo com as instruções e programas de trabalho que recebe, funções de operação ou condução de equipamentos e instalações. Determina através de verificações e ensaios as características de qualidade do vidro. Efectua registos de produção e de qualidade. Zela pela conservação dos equipamentos bem como pela arrumação e limpeza de toda a área de trabalho.

Pedreiro refractarista. — É o trabalhador que tem por função construir, revestir e reparar instalações submetidas a altas temperaturas, tais como fornos, chaminés, canais, caldeiras e outros equipamentos, assentando as peças refractárias com ou sem argamassas especiais, que prepara segundo as especificações técnicas recebidas; faz o corte de peças refractárias específicas, utilizando serras de disco e outras ferramentas; monta estruturas de suporte necessárias para as construções e reparações. Podem ser-lhe atribuídas tarefas de construção civil.

Praticante. — É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial. — É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de laboratório. — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, recepção e amostragem e moagem de matérias-primas, mistura vitrificável e vidro para análise, bem como o respectivo controlo; colabora na execução de experiências e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, segundo orientação e métodos que lhe são definidos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações e executando outras tarefas similares; zela pela conservação dos equipamentos e limpeza e arrumação da sua área de trabalho; pode efectuar ensaios físicos de matérias-primas.

Programador de produção/expedição. — É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de *stocks* e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas, segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspecções de rotina, segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predo-

minantemente na realização de estudos e análises e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia, prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica. — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de laboratório. — É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhes tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação no laboratório. As suas funções consistem na realização de estudos e análises de maior complexidade e ainda na resolução de problemas sob orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica. — É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

Vigilante de linha «(float)». — É o trabalhador que nas instalações da zona quente realiza, em estreita colaboração com os operadores, tarefas de vigilância das con-

dições de funcionamento dos equipamentos e de apoio às operações de alteração de marcha e de resolução das avarias e outras emergências; prepara e controla o estado de funcionamento de todos os equipamentos periféricos (refrigeração, lubrificação, excentricidade, limpeza, etc.) e procede à sua introdução e ou retirada, de acordo com instruções que recebe; conserva continuamente a estanquidade das instalações banho *float*, muda vidros das vigias, prepara pastas refractárias, aplica-as e pinta-as com tintas especiais; comprova o estado de fechadas cortinas de saída e procede à sua substituição, quando solicitado; controla e vigia o estado dos filtros de atmosfera, propano, fuel, etc.; actua sobre a sua limpeza, substitui garrafas de SO_2 e inspeciona condutas, válvulas, compressores, etc.; vigia a forma e posição da lâmina de vidro, acompanha qualquer anomalia que possa surgir até à zona de corte e mede o seu deslocamento lateral na saída do banho; vigia as condições de operação da estenderia, nomeadamente dos sistemas de transmissão e rolos e de aquecimento e ventilação; colabora nas operações de montagem e substituição de *spout lip*, *tweels*, barreiras de grafite, etc.; procede à limpeza e substituição dos injectores (correção de chamas, acerto de centro e ângulo de inclinação); procede à limpeza da enforadora; remove casco da *drossbox* e estenderia; assegura a limpeza das zonas envolventes da composição, forno, *float* e estenderia e procede a pinturas, quando necessário; colabora nas operações de calibração e afinação necessárias ao bom funcionamento dos equipamentos.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A:

Praticante do 1.º ano.

Grupo B:

Praticante do 2.º ano.

Grupo C:

Auxiliar de armazém;
Estagiário do 1.º ano;
Pré-oficial do 1.º ano.

Grupo D:

Agente de serviços administrativos;
Estagiário do 2.º ano;
Pré-oficial do 2.º ano.

Grupo E:

Operador de movimentação e cargas.

Grupo F:

Controlador-verificador de qualidade;
Electricista;
Escriturário;
Instrumentista I;
Operador de recepção/expedição;
Operador de zona fria;
Pedreiro refractarista;

Preparador de laboratório;
Serralheiro mecânico;
Vigilante de linha (*float*).

Grupo G:

Analista de laboratório I;
Assistente administrativo I;
Instrumentista II;
Oficial principal I;
Operador de receção/ensilagem de matérias-primas e parque de casco;
Programador de produção/expedição I.

Grupo H:

Analista de laboratório II;
Assistente administrativo II;
Oficial principal II;
Operador de zona fria e qualidade I;
Operador de zona quente I;
Técnico de mecatrónica I.

Grupo I:

Analista de laboratório III;
Assistente administrativo III;
Coordenador de controlo de qualidade;
Instrumentista III;
Oficial principal III;
Operador de zona fria e qualidade II;
Operador de zona quente II;
Programador de produção/expedição II.

Grupo J:

Analista de laboratório IV;
Coordenador exploração (*float*);
Oficial principal IV;
Operador de zona fria e qualidade III;
Operador de zona quente III;
Técnico administrativo I;
Técnico comercial I;
Técnico de mecatrónica II.

Grupo K:

Operador de zona fria e qualidade IV;
Operador de zona quente IV;
Técnico administrativo I-A;
Técnico comercial I-A;
Técnico de instrumentação electrónica I;
Técnico de laboratório I;
Técnico industrial I.

Grupo L:

Operador de zona fria e qualidade V;
Operador de zona quente V;
Técnico administrativo II;
Técnico comercial II;
Técnico de instrumentação electrónica II;
Técnico de laboratório II;
Técnico de mecatrónica III;
Técnico industrial II.

Grupo M:

Técnico administrativo III;
Técnico comercial III;
Técnico de instrumentação electrónica III;

Técnico de laboratório III;
Técnico de mecatrónica IV;
Técnico industrial III.

Grupo N:

Técnico administrativo IV;
Técnico comercial IV;
Técnico de laboratório IV;
Técnico de mecatrónica V;
Técnico industrial IV.

Grupo O:

Técnico administrativo V;
Técnico comercial V;
Técnico de laboratório V;
Técnico industrial V.

Grupo P:

Técnico administrativo VI;
Técnico comercial VI;
Técnico de laboratório VI;
Técnico industrial VI.

ANEXO IV
Tabela salarial

(Valores em euros)

Grupos	Remuneração
A	678
B	736
C	862
D	893,50
E	925,50
F	948
G	977
H	1 007
I	1 034,50
J	1 141,50
K	1 231
L	1 319,50
M	1 412,50
N	1 706,50
O	1 887
P	1 934

Santa Iria de Azoia, 7 de Março de 2006.

Pela Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A.:

Virgílio Joaquim Tavares Barbosa, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.

Pedro Miguel da Silva Mau, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE Saint-Gobain Glass Portugal — Vidro Plano, S. A., se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 1 de Março de 2006. — A Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 20 de Março de 2006, a fl. 123 do livro n.º 10, com o n.º 45/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.