

ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A., a UNICER — Cervejas, S. A., a UNICER — Distribuição de Bebidas, S. A., a UNICER.COM — Tecnologias de Informação, S. A., a Unicer Internacional — Exportação e Importação de Bebidas, S. A., e a UNICER — Serviços de Gestão Empresarial, S. A., as quais se dedicam ao fabrico e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes e, por outro, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes que prestam serviço naqueles empregadores, com as funções nele previstas.

2 — O presente acordo aplica-se a seis empregadores e a 509 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de quatro anos.

2 — A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta de revisão negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

3 — A denúncia pode ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo referido no n.º 1.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária.

5 — Os acordos concluídos nos termos do número anterior poderão ser objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos no n.º 1 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça

condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1 — A idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei ou pelas normas internas do empregador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — Possuir capacidade e condições físicas e psíquicas exigíveis para a protecção e segurança do próprio e de terceiros, comprovadas por testes ou exames médicos feitos a expensas do empregador.

3 — Se o trabalhador não possuir as condições previstas no número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 6.^a

Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números seguintes.

2 — As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4 — A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

5 — Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

a) 90 dias para funções do grupo de enquadramento 1 ao grupo de enquadramento 5, inclusive;

- b) 180 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive;
- c) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive.

6 — Presume-se que o empregador renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outro empregador mediante garantia de trabalho no empregador.

Cláusula 7.^a

Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

3 — O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 8.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

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

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

Cláusula 10.^a

Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido, por motivo diferente do despedimento com justa causa, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que venham estando ao seu serviço, sempre que haja necessidade de preenchimento de um posto de trabalho.

SECÇÃO IV

Objecto do contrato

Cláusula 12.^a

Exercício de funções

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

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

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

4 — No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respectivo exercício.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Boa fé e mútua colaboração

1 — O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respectivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa fé.

2 — Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

1 — Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

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

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como des-

- pedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objectiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da actividade.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

1 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2 — O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurado um número mínimo de trinta e cinco horas de formação anual certificada.

4 — Incumbe ao empregador definir o horário destinado à formação referida no número anterior.

5 — No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respectivo, de acordo com a fórmula prevista no n.º 5 da cláusula 53.^a

6 — As partes podem convencionar, sem diminuição de retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 18.^a

Admissibilidade

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes do empregador e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

3 — Dada a específica instabilidade e irregularidade do mercado das bebidas, designadamente por motivos de ordem climatérica, presumem-se também justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo celebrados pelos empregadores outorgantes até ao limite de 10% do total do respectivo emprego.

4 — Aplica-se subsidiariamente aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho, na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 19.^a

Regime especial

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empregador abrangido pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num registo organizado especificamente para o efeito.

2 — A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por período não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no n.º 1 da cláusula 18.^a

3 — A necessidade de indicação de motivo justificativo exigido nos termos da alínea e) do n.º 1 da cláusula 18.^a considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 — Recai sobre o trabalhador o ónus da prova caso pretenda impugnar o carácter temporário da necessidade do empregador subjacente ao seu contrato.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 20.^a

Poder de direcção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Local habitual de trabalho

1 — Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

3 — Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua actividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento directamente impostas pelo exercício dessa actividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 23.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — Entende-se por transferência do trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2 — Sempre que o empregador tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se no

direito à indemnização legal correspondente a um mês de retribuição de base e, se for caso disso, diuturnidade, por cada ano de antiguidade.

5 — O empregador não é obrigado ao pagamento das indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6 — Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efectuar-se por acordo deste com o empregador, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7 — No caso referido no número anterior, se o empregador mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8 — Na transferência de trabalhadores de serviço externo, os empregadores garantir-lhes-ão sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9 — Os empregadores atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

Cláusula 24.^a

Transferência temporária

1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 — Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 25.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 23.^a ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pelo empregador, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte na seguinte condição:

0,265 do preço do litro da gasolina super, sem chumbo, 98 octanas, por quilómetro percorrido.

3 — Sempre que o empregador não efectue o seguro, nos termos do número anterior, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até € 20 878,51 de um carro até 1600 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 27.^a

Cobertura de riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respectivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que, para tanto, assumirá as obrigações correspondentes.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por um atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico assistente.

3 — O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Tempo de trabalho

1 — Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções do número seguinte.

2 — Consideram-se compreendidas no tempo de trabalho:

- a) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador quer as resultantes do consentimento do empregador;
- b) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou factores climatéricos que afectem a actividade da empregador, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- c) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual

de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

- d) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respectivamente, período normal de trabalho diário, período normal de trabalho semanal ou período normal de trabalho anual.

2 — O período normal de trabalho será de duas mil e vinte e oito horas por ano e de trinta e nove horas, em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, designadamente o horário de mil novecentas e setenta e seis horas por ano e de trinta e oito horas por semana para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1 — Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Por acordo dos trabalhadores e com autorização da Inspeção-Geral do Trabalho, nos termos da lei, o intervalo referido no n.º 1 pode ser reduzido ou suspenso.

3 — Os intervalos previstos nos números anteriores não contam como tempo de serviço.

4 — Os trabalhadores integrados em actividades produtivas em que seja exigida e garantida a continuidade do ritmo da produção terão um intervalo de descanso de trinta minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, desde que seja assegurada a continuidade da laboração a que estejam individualmente adstritos.

5 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

6 — O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 31.^a

Adaptabilidade

1 — Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efectivo ser ultrapassado em mais de quatro horas e sem que

a duração do trabalho semanal efectivo exceda sessenta horas.

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

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

4 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferida no final do ano civil. Eventuais saldos credores ou devedores serão regularizados no decurso do período seguinte.

5 — A duração semanal do trabalho pode variar por todo ou parte do ano, com a condição de que esta duração não exceda o PNT anual respectivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

6 — Eventuais excessos serão liquidados com acréscimo remuneratório de 150% ou, por, acordo, convertidos em dias de folga.

7 — No caso de não ter sido atingida a média de quarenta horas, e se não for possível a compensação do tempo de trabalho em falta no ano civil subsequente, o empregador poderá compensar o valor da remuneração correspondente com eventuais créditos do trabalhador.

8 — O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

9 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

10 — A implementação do regime de organização do tempo de trabalho regulado nesta cláusula depende da adesão individual da totalidade dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 32.^a

Definição de horário de trabalho

Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo escrito, as funções a partir do grupo de enquadramento 8 e todas as funções de chefia, ainda que niveladas abaixo daquele grupo.

3 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição no montante de 20% da remuneração base mensal, presumindo-se que ela já está incluída na retribuição mensal sempre que esta for superior em, pelo menos, 20%, à remuneração base estabelecida na tabela para a respectiva categoria.

4 — Salvo se tiver sido acordado regime diferente, os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

5 — Pode renunciar à retribuição referida no anterior n.º 3 o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção no empregador.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1 — Os empregadores poderão organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efectivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3 — As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

4 — O empregador possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

5 — Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora

da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a doze horas.

Cláusula 36.^a

Escalas de turnos

1 — O empregador só poderá mudar o trabalhador de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2 — Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído deve ser efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;
- c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso, com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3 — A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4 — Sempre que o empregador não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 55% sobre a remuneração normal, salvo o disposto no n.º 2 da cláusula 58.^a

2 — Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos — diurnos e ou semi-nocturnos — cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10% da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de três em três períodos.

3 — Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos cobertos por duas equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15% da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que estejam integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por quatro equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25% da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial de trabalho nocturno.

Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de quatro em quatro períodos.

5 — Os trabalhadores integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30% da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho nocturno.

6 — Para efeito do disposto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho, salvo quando o pressuposto não se verificar por motivo de gozo de férias.

7 — O direito ao subsídio previsto nos n.ºs 2, 3, 4 e 5 manter-se-á, ainda, nos casos em que a rotação referida nos números anteriores se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

8 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho nocturno ou em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Entende-se por trabalhador nocturno aquele que execute, pelo menos, 50% do seu tempo normal de trabalho anual como trabalho nocturno.

3 — Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respectivamente, a última hora será também paga como nocturna.

4 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente nocturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1 — Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2 — Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3 — Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4 — Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, o empregador obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 61.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

5 — Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

- a) Duas horas em dias úteis;
- b) O equivalente à jornada de trabalho no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e nos feriados;
- c) Duzentas horas por ano.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos seguintes termos:

- a) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos seis meses seguintes, ou a acordar com o empregador na sua substituição por trabalho remunerado com acréscimo de 200%;
- b) Tratando-se de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório remunerado equivalente a um quarto da duração desse trabalho;
- c) No período compreendido entre 1 de Abril e 31 de Outubro, o trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado pelo trabalhadores permanentes dá direito a um descanso compensatório equivalente a 40% da duração do trabalho realizado.

7 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100%.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado.

2 — O dia de descanso semanal complementar deverá, em princípio, ser gozado total ou parcialmente no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

3 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por turnos rotativos que abranjam o sábado e ou o domingo.

4 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas ser organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem como a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respectivo estabelecimento.

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

3 — O empregador pode acordar na substituição da terça-feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

Cláusula 42.^a

Pontes

1 — O empregador e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respectivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2 — As pontes deverão ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3 — As pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas, desde que tenham sido aprovados pelo menos pela maioria dos respectivos trabalhadores.

4 — Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar a ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para o empregador quer para o trabalhador.

5 — No dia 24 de Dezembro, o empregador concederá tolerância de ponto.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

6 — Não prejudicam a assiduidade, para os efeitos da presente cláusula, as licenças de maternidade e paternidade, os créditos de horas de delegados e dirigentes sindicais e dos membros das comissões de trabalhadores e os impedimentos prolongados motivados por acidente de trabalho, até 90 dias.

Cláusula 44.^a

Férias no ano de admissão

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

2 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

3 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

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

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

3 — Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, fora dos casos previstos na lei.

2 — As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

- a) Quando a regra estabelecida no n.º 1 causar graves prejuízos aos empregadores ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;
- b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder

o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3 — Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4 — Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso dos empregadores, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador, no período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, sendo assegurado o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 47.^a

2 — Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 — A prova da doença prevista no n.º 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a assinatura do médico reconhecida notarialmente ou mediante a aposição da vinheta respectiva.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 49.^a

Noção

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

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respectivamente;
- h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva nos termos da lei;
- k) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral.

3 — São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:

- a) Dispensas nos termos da cláusula 94.^a;
- b) Outras razões, quando autorizadas pelos empregadores, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 94.^a

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

Cláusula 51.^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) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea e) do n.º 2 da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;

d) Dadas ao abrigo da alínea b) do n.º 3 da cláusula 50.^a

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado de médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4 — A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 53.^a

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3 — Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

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

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se 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.

2 — Na contrapartida do trabalho incluem-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — O empregador assegura aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

4 — Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

5 — Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

6 — Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho

nocturno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

Cláusula 54.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição será efectuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2 — A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3 — O empregador compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4 — O empregador é obrigado a entregar aos trabalhadores um documento do qual figurem o nome completo do trabalhador, o posto de trabalho ou a respectiva codificação, o enquadramento remuneratório, os números fiscal de contribuinte e de inscrição na segurança social, o período de trabalho a que corresponde, a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de Dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4 — Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 56.^a

Retribuição do período de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Para além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias

cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 — O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fraccionados.

4 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

5 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, o empregador continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes actualmente praticados.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50% da retribuição na primeira hora;
- b) 75% da retribuição nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 150% da retribuição por cada hora de trabalho efectuado.

3 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4 — O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 38.^a beneficiará de um acréscimo de 50%, a processar em verba autónoma.

Cláusula 58.^a

Laboração contínua

1 — Os trabalhadores que efectuem trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,50% sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2 — O trabalho nocturno prestado pelos trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a remuneração normal.

3 — Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições actualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

Cláusula 59.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

Cláusula 60.^a

Deslocações, alimentação e alojamento

1 — Os trabalhadores deslocados têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 8,98.

2 — Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

- Pequeno-almoço — € 2;
- Almoço ou jantar — € 11,09;
- Dormida — € 28,59;
- Diária completa — € 52,63.

Cláusula 61.^a

Subsídio de alimentação

Quando o empregador não assegure o fornecimento de refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efectivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

- Pequeno-almoço — € 1,69;
- Almoço, jantar ou ceia — € 7,83.

Cláusula 62.^a

Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados o empregador atribuirá anualmente 38 embalagens dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

2 — Os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pelo empregador, utilizar a dotação atrás referenciada em produtos em lata ou tara perdida ou tara retornável.

3 — No caso de contratados a termo, será de 24 o número de grades a atribuir.

4 — Caso os produtos de lata ou tara perdida venham a ser objecto de taxa específica, poderá ser ajustável o regime previsto dos números anteriores de forma que da referida taxa não resulte para o empregador agravamento dos custos.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efectuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de € 24,64.

2 — O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Obrigações gerais do empregador

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

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

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades do empregador, estabelecimento ou serviço, a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção no empregador, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;
- f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 65.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

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

Cláusula 66.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, ao empregador, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

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

Cláusula 67.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empregadores com menos de 61 trabalhadores — um representante;
- b) Empregadores de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;
- c) Empregadores de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;
- d) Empregadores de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;
- e) Empregadores de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

- f) Empregadores de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;
- g) Empregadores com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

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

SECÇÃO XI

Sanções

Cláusula 68.^a

Infracção disciplinar

Infracção disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção quer em omissão, que viole os direitos ou garantias do empregador.

Cláusula 69.^a

Início do procedimento disciplinar

1 — O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor, com excepção do disposto no número seguinte.

2 — A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objectivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

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

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

3 — O seu cumprimento terá de se verificar no prazo máximo de 30 dias contados a partir do decurso do prazo previsto no n.º 6 desta cláusula.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

6 — As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

7 — No decurso do procedimento disciplinar, pode o empregador, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 71.^a

Procedimento

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

Cláusula 72.^a

Registo de sanções

O empregador deverá manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requeiram.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente das condições de trabalho;
- b) Se recusar, nos casos em que a lei o permite, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da segurança social, direcções sindicais ou delegado sindical.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

SECÇÃO XII

Cláusula 75.^a

Enquadramento e remuneração

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respectiva banda remuneratória.

2 — Para efeito de inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, o empregador poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efectuadas.

Cláusula 76.^a

Enquadramento profissional

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

- a) Função genérica — conjunto de actividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objectivos do empregador que lhe estejam associados e orientados para resultados por ela pretendidos;
- b) Função específica — conjunto de actividades e ou responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional do empregador a que está afecto e para o qual foi qualificado;
- c) Leque de enquadramento — conjunto de grupos de enquadramento das funções;
- d) Grupo de enquadramento — posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;
- e) Banda remuneratória — conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;
- f) Designação interna — identifica a presente configuração individual das responsabilidades e actividades de cada trabalhador actualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

Cláusula 77.^a

Regra geral

1 — As funções abrangidas por este ACT, a sua descrição e o respectivo leque de enquadramento são os enunciados e descritos no anexo IV.

2 — A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas, que circunscrevem a actividade do trabalhador em determinada área funcional.

3 — A cada função específica poderão corresponder várias designações internas, para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado, e que serão objecto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Regime de conversão

Os trabalhadores actualmente vinculados ao empregador manterão a designação interna da função que presentemente lhe está atribuída.

Cláusula 79.^a

Comissão de recurso

1 — É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores do empregador e os outros três designados pelo empregador, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.

2 — A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.

3 — Para efeitos do número anterior, a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.

4 — Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou factores determinantes da revisão da decisão recorrida.

5 — O empregador providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.

6 — Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicitadas pelo empregador, também, no prazo de 15 dias.

7 — A comissão de recurso deverá ser constituída até 60 dias após a entrada em vigor do ACT.

Cláusula 80.^a

Evolução profissional

1 — Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diversos do que lhe correspondia anteriormente.

2 — A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:

- a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;
- b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

Cláusula 81.^a

Formas de evolução vertical

1 — A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra o justifiquem.

2 — O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que correspondia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3 — O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do n.º 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 82.^a

Formas de evolução horizontal

1 — A evolução pode decorrer de:

- a) Desenvolvimento profissional, através de instrumento de certificação de tarefas, actividades e ou competências, em termos definidos pelo empregador;
- b) Avaliação de desempenho anual implementada pelo empregador, que classifica os trabalhadores em cinco faixas, de A a E, em função da pontuação obtida na aplicação do sistema e segundo uma distribuição estatística normal;
- c) Progressão para a banda remuneratória B, após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação da faixa A na avaliação de desempenho anual, aquela permanência será reduzida a um ano.

2 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea a), da presente cláusula, assim como a evolução salarial decorrente dela, não determina a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3 — A implementação do regime previsto no n.º 1, alínea b), efectivar-se-á para a posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respectiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos na avaliação de desempenho anual, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

- a) Classificação na faixa A equivale a 15 pontos;
- b) Classificação na faixa B equivale a 10 pontos;
- c) Classificação na faixa C equivale a 5 pontos;
- d) Classificação na faixa D equivale a 2,5 pontos;
- e) Classificação na faixa E equivale a 0 pontos.

Cláusula 83.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1 — O empregador participará em 50% das despesas comprovadamente efectuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramentos.

2 — No último ano do curso, o empregador custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3 — Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

4 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento.

A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência no empregador.

Cláusula 84.^a

Qualificação do trabalhador-estudante

1 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2 — Não estão abrangidos pela presente cláusula os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

Cláusula 85.^a

Facilidades para a frequência de aulas

1 — O empregador deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre o empregador, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento do empregador.

4 — A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no n.º 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente e depende do período de trabalho semanal nos seguintes termos:

- a) Duração do trabalho até trinta e sete horas — dispensa até cinco horas;
- b) Duração do trabalho igual ou superior a trinta e oito horas — dispensa até seis horas.

5 — O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 86.^a

Férias e licenças

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias do empregador.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

3 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos legais.

Cláusula 87.^a

Número de delegados

1 — O número máximo de delegados sindicais no empregador é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores permanentes.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante do número seguinte.

4 — A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da seguinte fórmula:

$$\frac{n \times d}{t}$$

em que n é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, d é o resultado obtido nos termos dos n.ºs 1 e 2 e t é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5 — Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respectivas partes inteiras seja igual a d .

6 — Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7 — Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de Dezembro de cada ano.

8 — Até 15 de Janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

- a) No que respeita ao empregador, fornecer aos sindicatos os dados que se revelam necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhe prestem serviço;
- b) No que respeita aos sindicatos, fornecerem ao empregador os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9 — Até 31 de Janeiro, compete ao empregador informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontrem na situação prevista no n.º 5 da presente cláusula.

10 — Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respectivas comunicações ao empregador até ao final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11 — Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no artigo 500.º do Código do Trabalho.

Cláusula 88.^a

Regalias sociais

1 — As regalias sociais praticadas pelo empregador são as constantes dos regulamentos internos do empregador.

2 — A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objecto de negociação com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 89.^a

Produção de efeitos

1 — As grelhas salariais A e B constantes dos anexos do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

2 — A grelha salarial B constante do anexo IV apenas se aplica a vendedores, supervisores de vendas, gestores de mercado e funções equiparadas da UNICER — Distribuição de Bebidas, S. A., admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O regime da cláusula 43.^a aplicar-se-á a partir de 1 de Janeiro de 2007 relativamente aos trabalhadores por ele abrangidos que estejam ao serviço das empresas desde pelo menos 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 90.^a

Declaração de maior favorabilidade

4 — Com a entrada em vigor do presente ACT, é revogado o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 1999, bem como as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de Agosto de 2002.

5 — As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Cláusula 91.^a

Diuturnidades — Regime transitório

Relativamente aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 68.^a do AE UNICER, publicado no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2002, continuará a aplicar-se o regime transitório dele constante.

ANEXO II

Regime especial e transitório de dispensas e prémio de assiduidade, de férias e subsídio de férias

Cláusula 92.^a

Regime especial de dispensas e prémio de assiduidade, de férias e subsídio de férias

1 — O regime especial de dispensas e prémio de assiduidade, de férias e subsídio de férias dos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo regime da cláusula 12.^a do AE por ele substituído é o que resulta das cláusulas 93.^a e 94.^a

2 — Este regime entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 93.^a

Duração do período de férias dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 12.^a do AE

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

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

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

4 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

5 — Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente a 25 dias úteis.

Cláusula 94.^a

Dispensas e prémio de assiduidade

1 — As dispensas previstas na alínea a) do n.º 3 da cláusula 50.^a serão deduzidas directa e automaticamente a um crédito que não poderá exceder os seguintes limites anuais:

- a) Horário fixo fabril: dezanove horas e trinta minutos;
- b) Horário flexível fabril: treze horas e cinquenta e quatro minutos;
- c) Horário fixo administrativo: dezassete horas e seis minutos;
- d) Horário flexível administrativo: doze horas e quarenta e oito minutos.

2 — São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3 — O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no n.º 1 não necessita de apresentar fundamento

por escrito, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4 — Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5 — Se o pedido de dispensa for efectuado com a antecedência mínima de quatro dias, o empregador só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

6 — O crédito concedido no n.º 1 será reduzido na proporção de oito horas por cada conjunto de quatro dias completos, consecutivos ou interpolados, de ausência com qualquer fundamento, excepto as decorrentes de férias, do exercício de funções de dirigente ou delegado sindical, até ao limite dos créditos previstos, respectivamente, na lei e na cláusula 87.^a, ou do gozo das previstas na presente cláusula.

Se, efectuada esta redução, o trabalhador tiver já excedido o crédito dela resultante, o excedente será descontado no crédito do ano subsequente.

7 — Estão nomeadamente incluídas no âmbito deste crédito as ausências motivadas por funeral ou luto não abrangidas pelas alíneas *b*) e *c*) do n.º 2 da cláusula 50.^a, dia de aniversário e ainda, fora do âmbito da medicina do trabalho, as consultas médicas, exames auxiliares de diagnóstico, actos terapêuticos ou de reabilitação do trabalhador ou de membros do seu agregado familiar e a faculdade prevista no n.º 2 do artigo 232.º do Código do Trabalho.

8 — São ainda computados neste crédito os atrasos e antecipações na marcação de ponto verificados dentro do período de tolerância praticado no empregador, desde que não compensados no próprio dia ou nos termos previstos no regime de horário flexível, e, bem assim, os atrasos e antecipações verificados fora do período de tolerância, os quais serão considerados com o dobro do respectivo tempo para dedução dentro do crédito previsto no n.º 1.

9 — A ausência injustificada durante três dias seguidos ou interpolados determina a perda de remunerações das ausências posteriores ao abrigo desta cláusula, bem como do subsídio previsto no n.º 12.

10 — Esgotado o crédito decorrente dos números anteriores, todas as restantes dispensas que o empregador venha a autorizar implicam perda de remuneração.

11 — Quando o trabalhador esgotar o crédito resultante dos números anteriores, todas as restantes dispensas que o empregador venha a autorizar implicam perda de remuneração.

12 — Quando o trabalhador não esgotar o crédito resultante dos números anteriores, o empregador concederá como prémio de assiduidade um subsídio de montante equivalente à remuneração correspondente ao período não utilizado, o qual será liquidado no decurso do 1.º trimestre do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro.

13 — Nas situações de licença de parto e acidente de trabalho, o crédito resultante do n.º 1 da presente cláusula será proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil a que o prémio diz respeito.

14 — A prática e a regulamentação interna do empregador em matéria de dispensas, nomeadamente o crédito gracioso concedido em regime de horário flexível, são substituídas pelo disposto na presente cláusula.

15 — Os acréscimos de tempo imputado a título de descanso compensatório devido a prestação de trabalho suplementar não estão submetidos ao disposto nos n.ºs 6, 8, 9 e 13 da presente cláusula.

Cláusula 95.^a

Dispensas e prémio de assiduidade — Produção de efeitos

O regime especial e transitório regulado nas cláusulas 92.^a, 93.^a e 94.^a entra em vigor em 1 de Janeiro de 2007.

Leça do Balio, 21 de Setembro de 2006.

Pela UNICER — Bebidas de Portugal, SGPS, S. A.:
Pela UNICER — Cervejas, S. A.:
Pela UNICER — Distribuição de Bebidas, S. A.:
Pela UNICER.COM — Tecnologias de Informação, S. A.:
Pela Unicer Internacional — Exportação e Importação de Bebidas, S. A.:

Manuel Cavaleiro Brandão, mandatário.

Pela UNICER — Serviços de Gestão Empresarial, S. A.:

Manuel Cavaleiro Brandão, mandatário.
Jacques de Sousa, mandatário.
Carlos Alberto Santos, mandatário.
Jorge Manuel Moreira de Pinho, mandatário.
Maria Raquel Ramalhão, mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel da Silva Faria, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE:

Carlos Alberto Dias Costa, mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Norte e Centro:

João Carlos Santos, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Magalhães Inácio, mandatário.

ANEXO III

Descrições de funções

Funções genéricas

Director. — Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção, reportando directamente ao órgão máximo da empresa ou a um director.

Adjunto de direcção. — Coadjuva o director em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projectos; reporta directa-

mente ao responsável máximo da sua direcção ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor de serviço operacional. — Coordena todas as áreas de actividade do seu serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos definidos, responde pelos objectivos do seu serviço e reportando directamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor de serviço técnico de apoio. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização superior, optimizando a sua eficácia de acordo com os objectivos definidos, responde pelos objectivos da sua área e reporta directamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor-adjunto de serviço. — Coadjuva o gestor de serviço de modo a contribuir para a prossecução dos objectivos do serviço, podendo substituir o seu superior na sua ausência; reporta directamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Técnico superior. — Assegura as actividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objectivos definidos para a sua área, com vista a maximizar a sua eficiência; reporta directamente a um colaborador de nível igual ou superior.

Responsável de equipa. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa; reporta directamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Técnico. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo industrial, logístico, vendas/marketing, administrativo, sistemas de informação, qualidade e apoio, com vista a assegurar a satisfação das necessidades da empresa e garantindo o seu funcionamento optimizado.

Funções específicas

Gestor de serviço operacional industrial. — Coordena a actividade de um serviço da área industrial, sendo responsável pelas actividades das áreas de produção, enchimento, manutenção, energia e fluidos, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de logística. — Coordena a actividade de um serviço da área de planeamento e logística, optimizando a cadeia de abastecimento, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de qualidade. — Coordena as actividades de um serviço da área de qualidade, assegurando o controlo de qualidade nas várias fases do processo.

Gestor de serviço operacional de vendas. — Coordena as actividades de um serviço da área de vendas, assistência técnica, optimizando os níveis de serviço ao cliente, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço operacional de marketing. — Coordena as actividades de um serviço da área de marketing,

definindo e implementando estratégias de gestão das marcas, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio industrial. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção industrial, assegurando o cumprimento dos planos de actividade estabelecidos, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de logística. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de planeamento e logística, contribuindo para a optimização da cadeia de abastecimento, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de qualidade. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de qualidade, assegurando o cumprimento de todos os parâmetros de qualidade definidos na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de vendas. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de vendas, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de marketing. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de marketing, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de sistemas de informação. — Planifica e coordena as actividades de uma área de especialização no âmbito da direcção de sistemas de informação, garantindo a operacionalidade e consistência dos sistemas de informação existentes na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio administrativo. — Planifica e coordena as actividades de uma área administrativa/financeira, com vista a garantir a resposta às necessidades da empresa.

Gestor-adjunto de serviço industrial. — Coadjuva o gestor de serviço industrial nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de logística. — Coadjuva o gestor de serviço de logística nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia, de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de qualidade. — Coadjuva o gestor de serviço de qualidade nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia, de modo a maximizar os objectivos propostos.

Gestor-adjunto de serviço de vendas. — Coadjuva o gestor de serviço de vendas nas actividades do serviço, optimizando a sua eficácia, de modo a maximizar os objectivos propostos.

Técnico superior industrial. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projectos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objectivos propostos.

Técnico superior de logística. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionada com a cadeia de abastecimento, ao nível do planeamento, e ou gestão de frotas, e ou gestão de *stocks* e ou controlo orçamental, otimizando a sua eficácia e maximizando os objectivos propostos.

Técnico superior de qualidade. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a manutenção/actualização de documentação inerentes à função qualidade, à actividade da empresa e ou investigação de novos produtos, de acordo com os objectivos propostos.

Técnico superior de vendas. — Assegura actividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com acções comerciais e ou promoção dos produtos, de forma a cumprir o plano de vendas e rentabilidade definidos.

Técnico superior de marketing. — Assegura as actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, inerentes a uma ou mais marcas, avaliando o mercado e participando e ou apoiando a implementação de estratégias.

Técnico superior de sistemas de informação. — Assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao sistema de informação vigente, que garantam a sua continuidade, desenvolvimento e operacionalidade, de forma a responder correctamente às necessidades do cliente.

Técnico superior administrativo. — Assegura actividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com as áreas administrativas/financeira, de forma a maximizar os objectivos propostos.

Responsável de equipa industrial. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área industrial, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de produção, manutenção e qualidade, maximizando objectivos.

Responsável de equipa de logística. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de planeamento e logística, de modo a contribuir para a optimização da cadeia de abastecimento, cumprindo os planos estabelecidos e maximizando objectivos.

Responsável de equipa de qualidade. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área da qualidade, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de qualidade definidos na empresa.

Responsável de equipa de vendas. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de vendas, de forma a garantir rigor no apoio técnico da venda, garantindo a satisfação do cliente e a maximização dos objectivos.

Responsável de equipa de marketing. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de *marketing*, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de *marketing*, maximizando objectivos.

Responsável de equipa de sistemas de informação. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de sistemas de informação, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os parâmetros definidos para optimização dos sistemas de informação.

Responsável de equipa administrativo. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes às áreas administrativa/financeira, de forma a garantir o regular funcionamento da área.

Responsável de equipa de apoio. — Supervisiona, controla e ou assegura a execução de actividades inerentes à área de apoio, de modo a garantir o seu bom funcionamento.

Técnico industrial. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de produção de bebidas e ou de enchimento e ou de controlo de energia e fluidos e ou de manutenção, de acordo com o planeamento efectuado.

Técnico de logística. — Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento e ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e ou processos administrativos relacionados com encomendas e ou enlotamento e preparação de cargas e ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos.

Técnico de qualidade. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

Técnico de vendas. — Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de venda, garantindo um adequado apoio técnico e ou administrativo e ou de venda, garantindo a satisfação das necessidades do cliente e o cumprimento dos planos estabelecidos.

Técnico de sistemas de informação. — Assegura a execução de actividades inerentes ao sistema de informação, desenvolvendo e implementando programas informáticos em determinadas linguagens e ou assegurando o funcionamento diário do *hardware* e *software*, de forma a contribuir para a optimização dos sistemas de informação.

Técnico administrativo. — Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e organização de informação diversa nas áreas administrativa/financeira, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos.

Técnico de apoio. — Assegura a execução de actividades de apoio às áreas sociais da empresa, de forma a garantir o seu bom funcionamento.

ANEXO IV

GRELHA SALARIAL "A" 2006		BANDA REMUNERATORIA											
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
GRUPO DE ENQUADRAMENTO	DIRECTOR	12	2.201 €	2.278 €	2.421 €	2.560 €	2.637 €	2.715 €	2.796 €	2.882 €	2.966 €	3.057 €	3.148 €
	ADJUNTO DIREÇÃO	11	1.888 €	2.018 €	2.134 €	2.278 €	2.421 €	2.560 €	2.637 €	2.715 €	2.796 €	2.882 €	2.966 €
	GESTOR SERVIÇO	10	1.616 €	1.729 €	1.850 €	1.993 €	2.134 €	2.278 €	2.345 €	2.416 €	2.489 €	2.564 €	2.640 €
	GESTOR ADJUNTO SERVIÇO	9	1.387 €	1.497 €	1.608 €	1.711 €	1.850 €	1.993 €	2.052 €	2.115 €	2.177 €	2.243 €	2.310 €
	TÉCNICO SUPERIOR	8	1.257 €	1.372 €	1.481 €	1.542 €	1.598 €	1.711 €	1.762 €	1.816 €	1.871 €	1.926 €	1.982 €
	RESPONSÁVEL DE EQUIPA	7	1.050 €	1.153 €	1.304 €	1.372 €	1.481 €	1.598 €	1.645 €	1.695 €	1.748 €	1.803 €	1.853 €
	TÉCNICO	6	937 €	988 €	1.042 €	1.145 €	1.153 €	1.304 €	1.372 €	1.413 €	1.456 €	1.499 €	1.545 €
		5	859 €	906 €	947 €	1.007 €	1.042 €	1.145 €	1.178 €	1.211 €	1.247 €	1.286 €	1.325 €
		4	817 €	849 €	859 €	906 €	947 €	1.007 €	1.033 €	1.061 €	1.090 €	1.121 €	1.154 €
		3	770 €	784 €	801 €	836 €	849 €	902 €	937 €	950 €	975 €	1.001 €	1.028 €
		2	737 €	752 €	770 €	784 €	789 €	801 €	836 €	857 €	880 €	903 €	927 €
	1	694 €	728 €	743 €	752 €	766 €	774 €	789 €	810 €	828 €	849 €	872 €	

GRELHA SALARIAL "B" 2006		BANDA REMUNERATORIA											
		BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	
GRUPO DE ENQUADRAMENTO	DIRECTOR	B12	1.070 €	1.123 €	1.180 €	1.239 €	1.300 €	1.366 €	1.434 €	1.505 €	1.581 €	1.660 €	1.743 €
	ADJUNTO DIREÇÃO	B11	973 €	1.021 €	1.072 €	1.126 €	1.182 €	1.241 €	1.303 €	1.369 €	1.437 €	1.509 €	1.584 €
	GESTOR SERVIÇO	B10	884 €	928 €	975 €	1.024 €	1.075 €	1.129 €	1.185 €	1.244 €	1.306 €	1.372 €	1.440 €
	GESTOR ADJUNTO SERVIÇO	B9	804 €	844 €	886 €	931 €	977 €	1.026 €	1.077 €	1.131 €	1.188 €	1.247 €	1.309 €
	TÉCNICO SUPERIOR	B8	731 €	767 €	806 €	846 €	888 €	933 €	979 €	1.028 €	1.080 €	1.134 €	1.190 €
	RESPONSÁVEL DE EQUIPA	B7	664 €	698 €	732 €	769 €	808 €	848 €	890 €	935 €	982 €	1.031 €	1.082 €
	TÉCNICO	B6	604 €	634 €	666 €	699 €	734 €	771 €	809 €	850 €	892 €	937 €	984 €
		B5	549 €	576 €	605 €	636 €	667 €	701 €	736 €	773 €	811 €	852 €	894 €
		B4	499 €	524 €	550 €	578 €	607 €	637 €	669 €	702 €	737 €	774 €	813 €
		B3	454 €	476 €	500 €	525 €	552 €	579 €	608 €	638 €	670 €	704 €	739 €
		B2	413 €	433 €	455 €	478 €	501 €	526 €	553 €	580 €	609 €	640 €	672 €
	B1	386 €	394 €	413 €	434 €	456 €	479 €	503 €	528 €	554 €	582 €	611 €	

Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do:

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 8 de Setembro de 2006. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Augusto Coelho Praça.*

Depositado em 17 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 232/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Futebol Clube do Porto e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

1 — O presente acordo de empresa altera o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2005, e abrange o Futebol Clube do Porto (CAE/Revisão 2 — 92620), cujo âmbito é o do distrito do Porto e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3 — Este acordo de empresa abrange 67 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1 —

2 —

3 — As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.

4 —

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 20.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas

no valor igual a 3% do montante estabelecido para a respectiva categoria profissional, excepto para o caixa fixo, que é de 10%, e o caixa volante, que é de 50% deste valor.

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

Refeições

1 —

2 — Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de € 25 na sequência da pernoita determinada pelo clube.

3 —

Cláusula 29.^a

Alojamento e deslocação no continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

1) A um subsídio de deslocação no montante de € 17,50 na sequência de pernoita determinada pelo clube;

2)

Cláusula 30.^a

Deslocações ao estrangeiro — Alojamento e refeições

1 —

2 —

a) Ao valor de € 45 diários, sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

b)

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 350
I-A	Analista informático	1 151
	Técnico de contas	
	Director de serviços	
I-B	Chefe de departamento	1 044
	Secretário desportivo	
	Programador informático	
II	Chefe de secção	885
	Secretário técnico	
	Técnico desportivo	
	Técnico informático	
III	Técnico administrativo	819
	Secretário de direcção	
	Chefe de sector	