

AE entre a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula I.^a

Âmbito

1 — O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, obriga, por um lado, a SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., que adiante se passa a designar por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE aplica-se às actividades prosseguidas pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A., da indústria cervejeira e de refrigerantes, bem como de comercialização e distribuição de cervejas, refrigerantes e águas.

3 — O presente AE abrange um empregador e 440 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área

O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A matéria de expressão pecuniária terá um prazo de vigência mínimo de 12 meses, sendo revista anualmente.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

4 — A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

5 — Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6 — Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte manter-se-á em vigor.

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípio geral

A actividade sindical no interior da empresa reger-se-á pelo disposto na lei, com as alterações constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 5.^a

Actividade sindical no interior da empresa

1 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou de cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato, salvo quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestem serviço.

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

O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível, caso em que o aviso deve ser efectuado logo que possível.

Cláusula 7.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número de delegados sindicais é determinado nos termos da lei.

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 fórmula $n \times d/t$, 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 do ano imediatamente anterior.

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

- a) Pelo que respeita à empresa, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de Dezembro imediatamente anterior, lhes prestam serviço;
- b) Pelo que respeita aos sindicatos, fornecerem à empresa 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, estejam filiados em cada um deles.

9 — 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 à empresa até final do mês de Fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

10 — 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 procedimento referido no n.º 1 da cláusula 5.ª

Cláusula 8.ª

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 9.ª

Instalações

A empresa colocará à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 10.ª

Quotização

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

CAPÍTULO III

Admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 11.ª

Condições de admissão

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;

- c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;
- d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;
- e) Possuir capacidade psicofísica comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2 — Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3 — Antes da admissão, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

Cláusula 12.^a

Período experimental

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

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

2 — Nos contratos 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.

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

4 — 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.

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

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE («Categorias profissionais»).

Cláusula 14.^a

Preenchimento de vagas

1 — O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2 — Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- 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 a empresa, estabelecimentos ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

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.

5 — A empresa não é obrigada ao pagamento destas 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 a empresa, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à data da transferência, caso as condições estabelecidas não venham a verificar-se.

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

8 — A empresa atenderá, logo que possível, às pretensões de transferência do trabalhador para departamento da empresa situado em localidade que permita a coabitação com o seu agregado familiar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores terão direito semanalmente a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

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

Cláusula 19.^a

Feriados

1 — A empresa observará, para além dos feriados obrigatórios previstos na lei, a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o respectivo estabelecimento.

2 — Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

3 — Os feriados legalmente reconhecidos como tais são os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

Cláusula 20.^a

Pontes

1 — Para efeitos do presente AE, considera-se ponte a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, ficando sujeita a compensação em trabalho.

2 — A empresa e os trabalhadores poderão acordar no gozo de pontes, cabendo à empresa estabelecer os respectivos sistemas de compensação.

3 — As pontes devem ser propostas à comissão de trabalhadores ou na falta desta às restantes ORT até ao fim do ano civil imediatamente antecedente àquele em que serão gozadas, constando obrigatoriamente da

proposta os estabelecimentos e ou áreas funcionais da empresa a abranger.

4 — Uma vez acordadas, as pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas.

5 — 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, não haverá direito a qualquer indemnização ou compensação, quer para a empresa quer para o trabalhador.

Cláusula 21.^a

Prevenção

1 — Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em repouso na sua residência, se encontra à disposição da empresa para eventual execução de serviços no âmbito de situações em que é inadiável o recurso àquele seu serviço, designadamente para reparação de avarias notificadas durante o período de prevenção.

2 — O trabalhador em regime de prevenção só pode ausentar-se da sua residência durante esse período desde que informe previamente a chefia do serviço a que está afecto da sua localização.

3 — Em qualquer dos casos, o trabalhador em regime de prevenção deve estar sempre contactável, para o que deverá indicar à empresa os números de telefone que permitirão esse contacto.

4 — A colocação em regime de prevenção depende do acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 22.^a

Faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativa a um dia completo de trabalho.

Cláusula 23.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou

afins no 1.º grau da linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

- c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 24.^a

Dispensas

1 — A empresa concederá aos trabalhadores do quadro permanente, em cada ano civil, dispensas, sem perda de retribuição, até um limite máximo de vinte e nove horas.

2 — O trabalhador, para usufruir da regalia prevista no número anterior, não necessita de apresentar fundamento, desde que requeira autorização prévia à hierarquia e esta lhe conceda.

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

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

5 — Presume-se que obsta à operacionalidade dos serviços o pedido de dispensa solicitado para dia imediatamente anterior ou posterior a dias de descanso, feriados ou qualquer tipo de ausência.

6 — As dispensas não deverão ser utilizadas em dias consecutivos.

7 — No dia 24 de Dezembro de cada ano, a empresa facultará a todos os trabalhadores, sem perda de retri-

buição, dispensa correspondente àquele dia de trabalho, dispensa esta que dependerá do regime previsto nos números anteriores.

Cláusula 25.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da segurança social;
- c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3 — Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

Cláusula 26.^a

Regime de dedução dos tempos de ausência

Para efeitos de dedução dos tempos de ausência na retribuição, sempre que os mesmos impliquem perda desta, sejam ou não justificados, as horas em falta serão descontadas de acordo com a seguinte fórmula:

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

Cláusula 27.^a

Efeitos de faltas injustificadas

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

2 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar sem justificação durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;
- b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

Cláusula 28.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de

férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 29.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

1 — As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 30.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirar o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele período.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

Cláusula 31.^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 — O disposto nos números anteriores não é aplicável no ano da admissão, ano em que o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês até ao máximo de 20 dias úteis.

5 — Salvo na situação prevista no n.º 4, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

7 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

8 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

9 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

10 — No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

11 — A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias deverão ser gozadas.

12 — Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

13 — O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

Cláusula 32.^a

Subsídio de férias

1 — Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago jun-

tamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2 — Os dias de férias previstos no n.º 3 da cláusula 31.^a não dão direito ao pagamento de subsídio de férias.

3 — O subsídio a que se refere o n.º 1 desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

4 — Quando as férias sejam efectivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de Maio e 30 de Setembro, a empresa continuará a atribuir um adicional ao subsídio de férias nos casos, condições e montantes actualmente praticados na empresa.

Cláusula 33.^a

Efeitos da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 34.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano subsequente.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 35.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

Cláusula 36.^a

Disciplina

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

Cláusula 37.^a

Início do procedimento disciplinar

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.

Cláusula 38.^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 de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2 — No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 39.^a

Processo disciplinar

1 — O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2 — Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5 — O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6 — O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

Cláusula 40.^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 permita, a prestar trabalho suplementar;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- e) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retribuição, 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 41.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

Cláusula 42.^a

Recurso

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

CAPÍTULO VII

Protecção da maternidade e paternidade

Cláusula 43.^a

Direitos e deveres das partes sobre o regime da maternidade e paternidade

O regime da maternidade e paternidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO VIII

Regime do trabalhador-estudante

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime aplicável aos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 45.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1 — A empresa participará em 65 % das despesas relativas a matrículas, propinas e livros indispensáveis, comprovadamente efectuadas no âmbito da frequência de cursos oficiais, quando considere que os mesmos são susceptíveis de contribuir para a melhoria do desempenho das funções cometidas ao trabalhador ou para o seu desenvolvimento profissional na empresa.

2 — A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos no número anterior, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento.

3 — A reincidência na falta de aproveitamento motivará a extinção definitiva dos benefícios referidos na presente cláusula.

4 — As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência na empresa.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 46.^a

Princípios gerais

1 — A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

Cláusula 47.^a

Formação contínua

1 — No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2 — A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3 — As acções de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 48.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O regime de segurança, higiene e saúde no trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Prestação de trabalho

Cláusula 49.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de quarenta horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

Cláusula 50.^a

Horário de trabalho — Tipos

1 — Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 — Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horários fixos — aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;
- b) Horários desfasados — aqueles em que a hora de início do período de trabalho tenha uma antecipação de uma ou duas horas e a hora do seu termo um atraso até duas horas, dependendo do interesse do trabalhador qualquer antecipação superior a uma hora;
- c) Horários flexíveis — aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo (plataforma fixa) e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;
- d) Horários por turnos — consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocu-

pem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

Cláusula 51.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

- 1.º turno — até meia hora;
- 2.º e 3.º turnos — meia hora.

3 — Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

4 — No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomarem 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.

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

Cláusula 52.^a

Trabalho por turnos

1 — A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

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

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

3 — A empresa 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.

4 — Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

Cláusula 53.^a

Escala de turnos

1 — Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal,

não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, 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 sejam contitulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;
- c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de doze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não sofra 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 a empresa não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 54.^a

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição especial no montante mínimo de 20% da remuneração base mensal.

2 — 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.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

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

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, de harmonia com o disposto na cláusula 20.^a

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

4 — O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, tendo motivo atendível, expressamente o solicite.

5 — Sempre que o trabalho coincida com a hora da refeição, a empresa obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 59.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

6 — A prestação de trabalho suplementar confere direito a um descanso compensatório nos termos da lei.

7 — Caso não seja gozado o descanso compensatório referido no número anterior, até ao final do ano civil, a empresa pagará o montante equivalente à remuneração correspondente ao período não gozado, o qual será liquidado até ao final do mês de Abril do ano subsequente, com base no valor da remuneração auferida em 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 57.^a

Trabalho nocturno

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

2 — 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.

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

Cláusula 58.^a

Trabalho fora do local habitual

1 — Entende-se por local de trabalho o estabelecimento onde o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede ou outro estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

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

Cláusula 59.^a

Subsídio de alimentação

Quando a empresa não assegura o fornecimento das refeições será atribuído a cada trabalhador, por cada dia completo de trabalho efectivo, um subsídio de alimentação nos termos e montantes definidos no anexo III.

Cláusula 59.^a-A

Deslocações em serviço

1 — Por cada dia em que se desloquem em serviço serão pagos aos trabalhadores os montantes referentes a alimentação e alojamento constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que, devidamente autorizados pela empresa, utilizem a sua viatura pessoal nas deslocações ocasionais em serviço, têm direito ao pagamento das despesas de transporte nos termos constantes do anexo III.

CAPÍTULO XII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 60.^a

Retribuição do trabalho

1 — A empresa assegura aos trabalhadores o nível salarial mínimo previsto para cada categoria profissional na tabela salarial constante do anexo II do presente AE.

2 — A tabela salarial referida no número anterior define para cada categoria profissional uma banda remunerativa, compreendendo um nível mínimo e um nível máximo salariais.

3 — A progressão salarial tem por enquadramento a banda remunerativa correspondente à categoria do trabalhador e pode efectuar-se como resultado da progressão profissional prevista na cláusula 71.^a-A, não constituindo, porém, o nível salarial máximo da banda remunerativa limite àquela progressão.

Cláusula 61.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia, inclusive, do mês a que diga respeito.

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

3 — Os trabalhadores poderão invocar expressamente razões pessoais que dificultem o recebimento da retribuição através de transferência bancária.

4 — A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou respectiva codificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com o acréscimo de 50% na primeira hora e de 75% nas restantes, sem prejuízo do disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

2 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios, bem como nos períodos de descanso complementar, será pago com acréscimo de 120% sobre a remuneração normal.

Cláusula 63.^a

Remuneração do trabalho nocturno e por turnos

1 — O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 50% sobre a retribuição normal do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O trabalho prestado em regime de dois ou três turnos rotativos de folga fixa e folga variável dará direito a um subsídio mensal de 27,50% sobre a retribuição normal, o qual integra já a remuneração por trabalho nocturno.

3 — Os trabalhadores da secção de laboratório enquanto laborarem em regime de dois turnos receberão um subsídio correspondente a 13,75% da retribuição normal.

4 — O trabalho prestado em regime de três turnos de folga variável (laboração contínua) dará direito ao pagamento de um subsídio mensal no montante fixado no anexo III, o qual só será pago desde que se verifique o cumprimento da prestação de trabalho dentro do referido regime horário.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao 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 o dia 31 de Dezembro desse ano.

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:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;

- b) 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 65.^a

Abono para falhas

É atribuído um abono para falhas, por cada mês de trabalho efectivo, nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 66.^a

Substituição temporária

Em caso de substituição temporária ou atribuição temporária de funções a que corresponda uma categoria diferente da detida pelo trabalhador manter-se-á a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição ou atribuição temporária, de forma que esta, adicionada à remuneração base, seja igual ao valor do nível salarial mínimo da banda remunerativa correspondente à categoria profissional que enquadre as funções temporariamente atribuídas.

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

(Eliminada.)

Cláusula 68.^a

Consumo gratuito

1 — Aos trabalhadores permanentes e reformados a empresa atribuirá anualmente 36 grades dos seus produtos de capacidade até 0,33 l.

2 — Da dotação fixada no número anterior, os trabalhadores permanentes e reformados terão a faculdade de, nas condições a estabelecer pela empresa, utilizar nove grades em produtos em lata e nove grades em produtos de tara perdida.

3 — Relativamente aos trabalhadores contratados a termo será de 24 o número de grades a atribuir.

CAPÍTULO XIII

Progressão profissional

Cláusula 69.^a

Conceitos

1 — Por progressão profissional entende-se a evolução do trabalhador na carreira profissional.

2 — Por carreira profissional entende-se o exercício de um conjunto de funções integradas numa sequência profissional previamente determinada.

3 — Por sequência profissional entende-se a passagem pelas seguintes três fases distintas da carreira profissional:

- a) Fase alfa;
- b) Fase delta;
- c) Fase ómega.

Cláusula 70.^a

Requisitos para a evolução na carreira profissional

1 — A evolução na carreira profissional depende do preenchimento pelo trabalhador de requisitos pessoais e de requisitos funcionais.

2 — Os requisitos pessoais para evolução na carreira são os seguintes:

a) Avaliação de desempenho na função anterior, nos últimos três anos;

b) Inexistência de absentismo impeditivo nos últimos 18 meses, entendendo-se como tal o decorrente das seguintes situações:

- i) Existência de faltas injustificadas, independentemente da respectiva duração;
- ii) Faltas justificadas que excedam dez horas por mês, com exclusão das seguintes ausências:

Dispensas ao abrigo da cláusula 24.º do AE;
Descanso compensatório devido por trabalho suplementar;

Acidente de trabalho;

Licenças de maternidade e de paternidade;

Faltas ao abrigo das alíneas b) e c) da cláusula 23.^a;

Ausências de dirigentes sindicais, delegados sindicais ou membros da comissão de trabalhadores ao abrigo do crédito de horas e até ao respectivo limite;

c) Ausência de sanções disciplinares, nos últimos três anos.

3 — Os requisitos funcionais para a evolução na carreira são os seguintes:

a) Cumprimento do nível mínimo de competências com comportamentais exigidos para a nova função integrada numa nova fase da carreira profissional;

b) Cumprimento do nível mínimo de competências técnicas exigido para a nova função integrada numa nova fase da carreira profissional.

4 — O preenchimento do requisito pessoal a que se refere a alínea a) do n.º 2 e dos requisitos funcionais necessários para o exercício de uma nova função integrada numa nova fase da carreira profissional é analisado através do sistema de gestão e avaliação de desempenho que constará de manual próprio.

Cláusula 71.^a

Requisito temporal associado à sequência profissional

1 — A passagem para uma nova fase na carreira profissional depende de decisão da empresa e de o trabalhador ter permanecido um mínimo de três anos na fase anterior.

2 — O período mínimo de três anos referido no número anterior pode ser dispensado em caso de necessidade organizacional constatada pela empresa.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador só passará a receber a remuneração prevista para a nova fase após ter nela concluído um ano de exercício efectivo de funções e desde que os resultados de avaliação de desempenho atinjam o nível definido pela empresa, ou a partir da data em que o tempo de permanência na fase anterior adicionado ao tempo de permanência na nova fase perfaça a duração de três anos.

Cláusula 71.^a-A

Evolução remuneratória por progressão profissional

1 — A progressão profissional da fase alfa para a fase delta conferirá ao trabalhador a remuneração correspondente ao limite mínimo do nível salarial seguinte da banda remunerativa a que respeitar a categoria profissional da nova função, sendo, em qualquer caso, assegurado um incremento mínimo de 5% relativamente à remuneração base auferida anteriormente.

2 — A progressão profissional da fase delta para a fase ómega conferirá ao trabalhador a remuneração correspondente ao limite mínimo do nível salarial seguinte da banda remunerativa a que respeitar a categoria profissional da nova função, sendo, em qualquer caso, assegurado um incremento mínimo de 7% relativamente à remuneração auferida anteriormente.

Cláusula 72.^a

Condições específicas de acesso

(Eliminada.)

Cláusula 73.^a

Contagem de tempo

(Eliminada.)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 73.^a-A

Diuturnidades

1 — O regime de diuturnidades previsto na cláusula 67.^a do AE a que se refere a cláusula 79.^a sobre vigorará até ao dia 31 de Dezembro de 2006, sendo revogado a partir daquela data.

2 — Os trabalhadores que vencerem diuturnidades até 31 de Dezembro de 2006 manterão o direito às mesmas, nos montantes vencidos até aquela data, deixando a partir da mesma de vencer mais quaisquer diuturnidades.

3 — Às diuturnidades vencidas entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2006 é atribuído o valor de € 21,12.

Cláusula 73.^a-B

Implementação do sistema de evolução profissional

Entre o ano de 2007 e o ano de 2008, inclusive, os períodos temporais a ter em conta na aferição dos requi-

sitos pessoais e dos requisitos funcionais previstos na cláusula 70.^a são os seguintes:

Ano de 2007:

a) Requisitos pessoais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula 70.^a — um ano;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 70.^a — um ano;
- iii) Previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 70.^a — um ano;

b) Requisitos funcionais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 3 da cláusula 70.^a — um ano;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 70.^a — um ano;

Ano de 2008:

a) Requisitos pessoais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 2 da cláusula 70.^a — dois anos;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 2 da cláusula 70.^a — um ano e meio;
- iii) Previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 70.^a — dois anos;

b) Requisitos funcionais:

- i) Previstos na alínea a) do n.º 3 da cláusula 70.^a — dois anos;
- ii) Previstos na alínea b) do n.º 3 da cláusula 70.^a — dois anos.

Cláusula 73.^a-C

Enquadramento na tabela salarial

Os trabalhadores ao serviço da empresa à data de entrada em vigor do presente AE serão enquadrados na tabela salarial prevista no anexo II de acordo com a respectiva categoria profissional, sendo garantido como valor mínimo da remuneração de base o correspondente ao nível salarial mínimo da correspondente banda remunerativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II e os montantes das matérias de expressão pecuniária constantes do anexo III do presente AE produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2006.

Cláusula 75.^a

Aumento mínimo

(Eliminada.)

Cláusula 76.^a

Regalias sociais

As regalias sociais praticadas pela empresa são as constantes dos correspondentes normativos internos.

Cláusula 77.^a

Declaração de maior favorabilidade

As partes outorgantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável deste AE relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis à empresa, bem como a todas as condições de trabalho nela praticadas até à data da sua celebração, desde que, quanto a estas, os respectivos institutos constem desta convenção colectiva.

Cláusula 78.^a

Transitória

(Eliminada.)

Cláusula 79.^a

Convenção substituída

O presente AE revoga e substitui o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005.

Vialonga, 10 de Março de 2006.

Pela SCC — Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, S. A.:

Isabel Maria Ribeiro Moisés, mandatária.
Nuno Guedes Vaz, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

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

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FEPCEC — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás:

João Manuel Gonçalves Bento Pinto, mandatário.
Mário António Gaspar Nunes Cantiga, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, membro do secretariado.

Pelo STVSIH — Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

Luís Manuel Belmonte Azinheira, mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais

Entende-se por categoria profissional o conjunto de actividades profissionais com afinidades ao nível das responsabilidades e requisitos.

A distinção entre as diferentes actividades profissionais parte de um conjunto de indicadores considerados

significativos e que permitem distinguir essencialmente o âmbito de actuação dos respectivos titulares, por um lado, e, por outro, os diferentes graus de responsabilidades e requisitos indispensáveis ao desempenho das mesmas.

Factores diferenciadores:

Tipo de actividade;
Grau de experiência;
Formação/habilitações/certificação profissional.

Apresentam-se, assim, as seguintes categorias, agrupadas por famílias de actividades profissionais:

Técnica, constituída pelas categorias:

Técnico qualificado;
Técnico especializado;
Técnico operacional;

Administrativa, constituída pelas categorias:

Técnico administrativo;
Assistente administrativo qualificado;
Assistente administrativo especializado;
Assistente administrativo;

Operativa, constituída pelas categorias:

Operador qualificado;
Operador especializado;
Operador auxiliar.

Família técnica. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais que requerem uma qualificação específica que tem necessariamente de ser obtida no sistema educativo ou de formação profissional.

Família administrativa. — Esta família enquadra as categorias subjacentes ao exercício de actividades profissionais administrativas de apoio a todas as áreas da empresa que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

Família operativa. — Esta família enquadra as categorias a que estão associadas actividades profissionais que não requerem qualificação específica ou que requerem uma qualificação de nível técnico profissional que pode ser obtida pela via da experiência profissional.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível Salarial	A	O/AA	OE/AAE	OQ/AAQ	TO/TA	TE	TQ	Mínimo
A								2420
B								1888
C								1511
D								1232
E								1026
F								855
G								753
H								658
I								585

Legenda:

A = auxiliar;
O = operador;
AA = assistente administrativo;
OE = operador especializado;
AAE = assistente administrativo especializado;
OQ = operador qualificado;
AAQ = assistente administrativo qualificado;

TO = técnico operacional;
TA = técnico administrativo;
TE = técnico especializado;
TQ = técnico qualificado.

Nota. — A zona sombreada de cada categoria profissional define a respectiva banda remunerativa.

ANEXO III

Matérias de expressão pecuniária

		(Em euros)
Matérias		2006
Cláusula 59. ^a		
Subsídio de alimentação:		
Pequeno-almoço		1,21
Almoço/jantar/ceia		6,38
Cláusula 59. ^a -A		
Deslocações em serviço:		
1) Alimentação e alojamento:		
Pequeno-almoço		1,79
Almoço/jantar		9,66
Alojamento (mediante apresentação de documento comprovativo)		
2) Despesas de transporte (valor por quilómetro percorrido)		
		0,254
Cláusula 63. ^a		
4 — Subsídio de laboração contínua		158,49
Cláusula 65. ^a		
Abono para falhas:		
Caixa e ajudante de caixa		23,40

Vialonga, 10 de Março de 2006.

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, 7 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional:
Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 10 de Julho de 2006. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias — José Alberto Valério Dinis.*

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEP-CES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*) O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

10 de Julho de 2006.

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Lisboa, 11 de Julho de 2006. — A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 11 de Julho de 2006. — Pelo Secretariado: *Delfim Tavares Meneses — António Maria Quintas.*

Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

SITSE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 10 de Março de 2006. — Pelo Secretariado: *Joaquim Manuel Galhanas da Luz — Carlos Manuel Dias Pereira.*

Depositado em 23 de Outubro de 2006, a fl. 149 do livro n.º 10, com o n.º 236/2006, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.