

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA
e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura,
Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de
Portugal**

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, aplica-se no distrito de Santarém, por um lado a Font Salem Portugal, SA, que adiante se passa a designar por empresa, que se dedica ao fabrico, comercialização e distribuição de cerveja e refrigerantes 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 abrange 1 empregador e a cerca de 95 trabalhadores da fábrica de Santarém.

Cláusula 2.^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 4 anos.

2- 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 do prazo de vigência previsto no número anterior 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 3.^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 4.^a

Actividade sindical no interior da empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação do delegado sindical, 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 5.^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 cinco dias, salvo motivo atendível, caso em que o aviso deve ser efectuado logo que possível.

Cláusula 6.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 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 12 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 que 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 uma semana, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, sendo necessária a devida aprovação pela direcção, e 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 um dia.

Cláusula 7.^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 8.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa 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 psico-física 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 ou nos primeiros 15 dias de trabalho, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

Cláusula 9.^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.

CAPÍTULO IV

Actividade do trabalhador

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

A empresa pode, quando o interesse da empresa assim o exija, ou em função de manter postos de trabalho, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, tendo como base o plano anual de produção:

- a) Esta mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção, nomeadamente a operadores de máquinas de elevação e transporte, operadores de produção, operadores de xaroparia e técnicos de manutenção;
- b) A mobilidade referida no ponto anterior pode ser alargada a outras categorias existentes na empresa;
- c) Esta mobilidade será previamente informada ao delegado sindical.

Cláusula 11.^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 12.^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 V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.^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 14.^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.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 15.^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 lhes for permitido pela escala de rotação.

Cláusula 16.^a

Feriados

1- A empresa observará, os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- Serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

3- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior pode ser observado a título de feriado qualquer outro dia em que decida o empregador.

Cláusula 17.^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, fixando um máximo de 4 dias de férias obrigatórias.

2- Uma vez estabelecidas no calendario laboral, as «pontes» vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e/ou áreas funcionais abrangidas.

Cláusula 18.^a

Dia não trabalhável

O dia 24 de Dezembro será considerado como dia não trabalhável.

Cláusula 19.^a

Faltas

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

Cláusula 20.^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 qual 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 assistên-

cia inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste AE e da lei para o turno central;

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 21.^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 22.^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 23.^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 24.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, 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 número 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 25.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração 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- No ano da admissão, 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.

4- Salvo na situação prevista no número 3, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte.

5- 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.

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

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

8- 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.

9- O trabalhador, de acordo com a empresa, pode marcar 10 dias úteis de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, período de verão, e a empresa marcará unilateralmente 5 dias de férias, entre 1 de Janeiro e 28 de Fevereiro.

10- A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho.

11- 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.

12- O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

Cláusula 26.^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 juntamente 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- O subsídio a que se refere o número um desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

Cláusula 27.^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.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 28.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 29.^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 30.^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 31.^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 32.^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 dez 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 33.^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) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

d) 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 34.^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 35.^a

Recurso

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

CAPÍTULO VIII

Protecção da parentalidade

Cláusula 36.^a

Direitos e deveres das partes sobre o regime da parentalidade

O regime da parentalidade é o previsto na lei.

CAPÍTULO IX

Regime do trabalhador-estudante

Cláusula 37.^a

Trabalhadores-estudantes

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 38.^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 39.^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 XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 40.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

CAPÍTULO XII

Prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

Cláusula 42.^a

Horário de trabalho - Tipos

1- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalis-

mos legais, podendo alterar os horários de trabalho quando considere, ajustando economicamente se necessário.

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 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;

c) Horários por turnos - Consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser 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.

3- Aos trabalhadores do sector administrativo com o horário tido como central terão o mesmo horário de trabalho que os trabalhadores da Font Salem em Valência.

Cláusula 43.^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:

a) 1.º, 2.º e 3.º turnos - 30 minutos.

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

Cláusula 44.^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.

5- O regime de laboração contínua poderá ser aplicado por motivos produtivos ou pedidos adicionais nas épocas altas de cerveja e refrigerantes, por um período máximo de 8 meses por ano e com uma duração mínima de três semanas,

com um pré-aviso de cinco dias, com uma escala de rotação definida, podendo esta ser alterada pela empresa, sendo iniciada a uma segunda-feira.

Cláusula 45.^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 contituais 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 onze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

Cláusula 46.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao limite máximo de 48 horas, e de trabalho diário até um limite de 2 horas só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do período normal de trabalho deverá ser apurada por referência a períodos de 1 (um) ano, os quais se iniciam com a primeira utilização deste regime pelo empregador.

3- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal de trabalho serão compensadas, em horário a fixar pelo empregador, com redução em igual número de horas, a qual poderá ocorrer em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de alimentação.

Cláusula 47.^a

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 número 1, fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

4- Sem prejuízo do acima referido, estabelece-se que o re-

curso pelo empregador ao trabalho suplementar obrigatório, pelo motivo mencionado no número anterior, para prestação de trabalho nos dias de descanso complementar, fica limitado a 12 (doze) vezes em cada ano de calendário (relativamente a cada um dos trabalhadores), sendo activado previamente à quinta-feira.

5- Por cada mês em regime de laboração contínua, será reduzido 2 dias de trabalho suplementar referidos no ponto anterior.

6- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

7- O último turno pode ter um prolongamento máximo de duas horas para terminar uma expedição ou para terminar o enchimento de xarope, e cada hora adicional será compensada com duas horas de descanso a gozar quando o trabalhador necessitar.

Cláusula 48.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil e dia de descanso complementar será remunerado com o acréscimo de 100 %, sem prejuízo do disposto nas alíneas , a) e b) do número 3.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, será pago com acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

3- Tendo em conta o ponto 4 da cláusula anterior a remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso complementar ficará condicionada pelo número de dias que possam eventualmente laborar:

a) Com acréscimo de 105 % sobre a remuneração normal, os primeiros 6 dias de descanso complementar.

b) Com acréscimo de 115 % sobre a remuneração normal, os restantes 6 dias de descanso complementar.

CAPÍTULO XIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho

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

Cláusula 50.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, 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.

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, o 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 51.^a

Subsídio de turnos

1- O trabalho por turnos será remunerado com 25 % sobre a remuneração base.

2- O trabalho por turnos, em regime de laboração contínua, será remunerado com 35% sobre a remuneração base.

3- Quando o regime de laboração implique o horário normal, será eliminado o conceito remuneratório de subsídio de turno.

Cláusula 52.^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 53.^a

Prémio variável

1- É atribuído um prémio anual aos trabalhadores tendo como base a avaliação dos diferentes factores:

a) Absentismo e accidentalidade - 20 %;

b) Polivalência entre postos ou departamentos - 20 %;

c) Avaliação da disponibilidade (piquetes, horas suplementares ou jornadas adicionais) - 20 %;

d) Avaliação de desempenho pela chefia - 20 %;

e) Produção anual vs produção orçamentada - 20 %.

2- O valor de incidência do prémio terá a variante da antiguidade na empresa:

a) Após um ano incidirá sobre o valor de 200 €;

b) Após dois anos incidirá sobre um valor de 500 €;

c) A pós três anos incidirá sobre um valor de 800 €.

Cláusula 54.^a

Prémio de antiguidade

Às pessoas que cumpram 15 ou 20 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio de pagamento pontual e único, no mês que seja efectiva a sua antiguidade e que consistirá nos seguintes montantes:

- a) 100 € ao cumprir 15 anos;
- b) 200 € ao cumprir 20 anos.

Cláusula 55.^a

Empréstimos

1- A empresa facultará empréstimo individual no valor máximo de 2000 € aos seus trabalhadores, numa bolsa máxima de 30 000 € com reembolso em dois anos à taxa legal e será efectuado por ordem de pedido.

2- Se o trabalhador sair da empresa antes de efectuar a devida restituição do valor em empréstimo, autoriza a empresa a regularizar a situação nas suas contas finais.

Cláusula 56.^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 a 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 57.^a

Consumo gratuito

1- Aos trabalhadores permanentes a empresa atribuirá anualmente 13 packs 24 dos seus produtos.

CAPÍTULO XIV

Progressão profissional

Cláusula 58.^a

Conceito

1- A progressão profissional consiste na mudança de nível salarial decorrente da passagem para uma nova categoria profissional de nível superior ou na mudança de escalão dentro da mesma categoria.

4- A mudança de escalão dentro da mesma categoria profissional deve ocorrer após a permanência no mínimo 2 anos em cada escalão.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 59.^a

Aumentos salariais

1- Os aumentos salariais para o tempo de vigência deste acordo, serão distribuídos da seguinte forma:

- a) 2015 com um aumento de 15 €;
- b) 2016 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %;
- c) 2017 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %;
- d) 2018 com um aumento mínimo garantido de 0,25 %.

2- Os aumentos respeitantes poderão ser ajustados por acordo mediante as partes.

Cláusula 60.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II do presente AE e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2015.

Santarém, 13 de Março de 2015.

Pela Font Salem Portugal SA:

Karlos Aitor Perez Merino, mandatário.

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

Fernando Campos Guerra, mandatário.

Declaração

Sindicato filiado na federação:

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

ANEXO I

Categorias profissionais

Chefe de fábrica- 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.

Chefe de departamento - Responsável que assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou 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 (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos.

Técnico superior - Assegura actividades e tarefas de suporte numa área, que exige formação técnica superior ou de suporte, relacionadas com a área inerente à função, à acti-

vidade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objectivos propostos.

Chefe de turno - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos definidos.

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

Técnico de manutenção - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de manutenção e controlo de energia, de acordo com o planeamento efectuado.

Analista principal - Assegura a execução das funções mais qualificadas do(a) analista.

Analista - 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.

Operador de produção/xaroparia - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de produção de bebidas, cerveja ou refrigerantes, de acordo com o planeamento efectuado.

Assistente administrativo - Executa acções de suporte administrativo nas áreas inerentes ao departamento onde está inserido.

Operador de enchimento - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado.

Operador de aparelhos de elevação e transporte - 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 preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos.

Trabalhador de limpeza - Executa a lavagem, limpeza e arrumação das instalações.

5	Técnico de manutenção	600,00
6	Operador produção Operador xaroparia Assistente administrativo Analista principal	575,00
7	Operador de enchimento de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Analista	565,00
8	Servente de limpeza	520,00
9	Operador de enchimento de 2. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a	505,00

Santarém, 13 de Março de 2015.

Depositado em 6 de abril de 2015, a fl. 169 do livro n.º 11, com o n.º 33/2015, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Chefe de fábrica	800,00
2	Chefe de departamento	750,00
3	Técnico superior	700,00
4	Técnico administrativo Chefe de turno	675,00

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Salvaterra de Magos - CAE 84250, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP)

3- O presente acordo abrange potencialmente 12 trabalhadores representados por este sindicato, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I, II e III.