

Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2014, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 500 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2016.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e fim do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

- 1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia 7 dias por semana.
- 2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:
Trabalhadores administrativos e conexos: trinta e sete horas e meia;
Trabalhadores de produção e outros: quarenta horas.
- 3- O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

- a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala;
- b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;
- c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as, 23 horas de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8 horas de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

No turno com início às 0h00, o intervalo de descanso será de 30 minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e/ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afeta os dias de descanso semanal.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5- Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respetiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e/ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6- Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo I ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de doze meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respetivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8- Os turnos devem ser elaborados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11- Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até, pelo menos, 24 horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empre-

sa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13-O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirmar o parecer do médico do trabalho da empresa.

14-O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15-O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16-O trabalhador que completar vinte e cinco anos de serviço em regime de turnos rotativos ou cinquenta e cinco anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2- Independentemente do estabelecido no número 1 da presente cláusula, a empresa, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

Por iniciativa da empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

1- Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 5 dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);

e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de 45 minutos para refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de 75 minutos.

Cláusula 13.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter

uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7 horas;
- b) Para almoço, antes das 12 horas;
- c) Para jantar, antes das 20 horas;
- d) Para ceia, antes das 2 horas.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

10- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela Empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

Cláusula 17.^a

Transferência por mudança de instalação ou serviço

1- Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua atividade.

2- Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes consoante as respetivas condições.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remunera-

ção por cada ano de serviço ou fração.

4- Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais

1- Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.

2- A transferência individual apenas se poderá efetivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 19.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às regiões autónomas e ao estrangeiro.

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 20.^a

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 21.^a

Proteção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 21.^a-A

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador estudante os seguintes benefícios:

a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;

b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;

d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;

e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 24.^a

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição Horária (RH)} : \frac{\text{RM} \times 12}{52 \times \text{HS}}$$

Em que:

RM: é o valor da retribuição mensal.

HS: é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Rdd} = \text{Nh} \times \text{Rh} + \text{Nh} \times 175 \% \text{ Rh}$$

Em que:

Rdd - Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

Rh - Retribuição/hora.

Nh - Número de horas trabalhadas.

2- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 28.^a

Noção de trabalho noturno

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

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0 horas, inclusive.

Cláusula 29.^a

Remuneração de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 33.^a

Compensação de turnos rotativos

1- Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12 % da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32 % da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2- O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho noturno.

3- Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula,

terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

4- Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea a) do número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

5- Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de cinquenta e cinco anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a

6- A mudança a título permanente, por decisão da Empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea c) do número 1, implicará a continuação do respetivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea c) do número 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no primeiro parágrafo.

7- Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de 35 horas.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

Cláusula 35.^a

Prémio de competitividade

Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (data móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro;
- n) Terça-Feira de Carnaval;
- o) 13 de junho (feriado municipal).

2- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

3- Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a empresa encerrará nos dias 24, 25, 31 de dezembro e 1 de janeiro.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

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

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de mar-

ço de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 39.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 41.^a

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na presunção de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

1- Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do pe-

ríodo de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

SECÇÃO III

Faltas e licenças

Cláusula 46.^a

Definição de falta e princípios gerais

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha reta (pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madras-ta);

Não será considerado o tempo do dia em que a ocorrência for comunicada durante o período de trabalho.

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

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

g) As faltas dos trabalhadores estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título

gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

j) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea b) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas e licenças

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 47.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.^a

3- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retri-

buição, 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, nos termos da lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 80.^a

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 51.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

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

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento nulo

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 57.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 59.^a

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.^a

Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas - Admissões

SECÇÃO

Preenchimento de vagas

Cláusula 62.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.^a

Crítérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.^a

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 65.^a

Condições de admissão

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá 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 funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo a formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 69.^a

Comparticipação financeira

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a Empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 75.^a

Atividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche,

infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos portadores de deficiência

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores participarão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

A empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protetores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.^a

Complementos de subsídios e pensões

A empresa garantirá o pagamento dos complementos nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais

reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

Cláusula 83.^a

Instalações de comissões sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.^a, número 1.

Cláusula 85.^a

Constituição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.^a, é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 87.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 88.^a

Crédito de horas

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 89.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente

aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 90.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho.

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais.

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens.

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida.

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções.

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais.

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas.

3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas.

4- Comparecer ao serviço com assiduidade.

5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados.

6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar.

7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções.

8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 92.^a

Propriedade intelectual

1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.

2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 93.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício.

2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas.

3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei.

4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.

6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 95.^a

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 17 de junho de 2016.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

Manuel Carlos Grilo Guerreiro, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação das seguintes associações:

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

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;
SIESI - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela COFESINT - Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

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

FE - Federação dos Engenheiros:

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Anexos

ANEXO I

Tabelas 2016/ 2017

Cláusula	Designação	2016/2017
77. ^a , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,22 €
14. ^a	Pequeno almoço	2,84 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Almoço	10,18 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Jantar	10,18 €
10. ^a , número 6 e 14. ^a e 77. ^a , número 2	Ceia	10,18 €
32. ^a , número 1	Abono para falhas	38,9 €
34. ^a	Subsídio prevenção	2,3 €
75. ^a , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	105,9 €
75. ^a , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	52,95 €
75. ^a , número 3	Apoio infantil	22,59 €
78. ^a	Subsídio funeral	577,25 €

Nota - valores atualizados em 2,6 %, relativamente aos praticados em 2015.

ANEXO II.1

Categorias

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as

funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	

1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Administrativo

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo

- Assistente administrativo
- Secretário
- Técnico administrativo

- Técnico
- Operador de logística
- Operador de processo
- Técnico de manutenção
- Coordenador de equipa de produção
- Técnico de qualidade
- Técnico superior
- Técnico superior
- Chefia intermédia
- Supervisor
- Coordenador de equipa
- Chefia superior
- Diretor
- Gestor

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo

- Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.
- É o trabalhador que, com os conhecimentos teórico-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.
- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico administrativo

- Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.
- Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.
- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Secretário

- Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.
- Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.
- Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Operador de logística

- É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e/ou produtos.
- Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Operador de processo

- É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.
- Desempenha atividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas de produção e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Técnico de manutenção

- É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando atividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufatura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.
- Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adotadas, bem como a otimização da produtividade, numa ótica de melhoria contínua.

- Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Técnico de qualidade

- É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e/ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.

– Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Coordenador equipa de produção

– É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afeto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

– Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, elétricos e de outro tipo.

– Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico superior

– É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa

– Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

– Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Supervisor

– É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processos, numa área da empresa, por forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

– Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

– Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Gestor/Diretor

– Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

– Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

3- a) Evolução profissional

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/

desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

3- b) Princípios

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3- c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7- Categoria/função - Retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8- Evolução profissional - conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta.

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

- Categoria profissional de técnico - No caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

- Categoria profissional de administrativo - No caso da função de assistente administrativo a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1,2,3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário; a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: operador de logística júnior.

3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da Empresa nos últimos 3 anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

- Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.^a do AE.

- Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração.

- Ausências ao abrigo das alíneas a), b), c), f), i), j) e k) do número 1 da cláusula 47.^a do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

- Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.

- Ausências do trabalhador estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova.

- Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador.

- Ausências por parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitam para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

- No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

- No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

- No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor

salarial mínimo da banda correspondente à função.

d) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor;

13-Evolução vertical

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

14- Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3- e) Enquadramento e remuneração

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16- O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17- Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

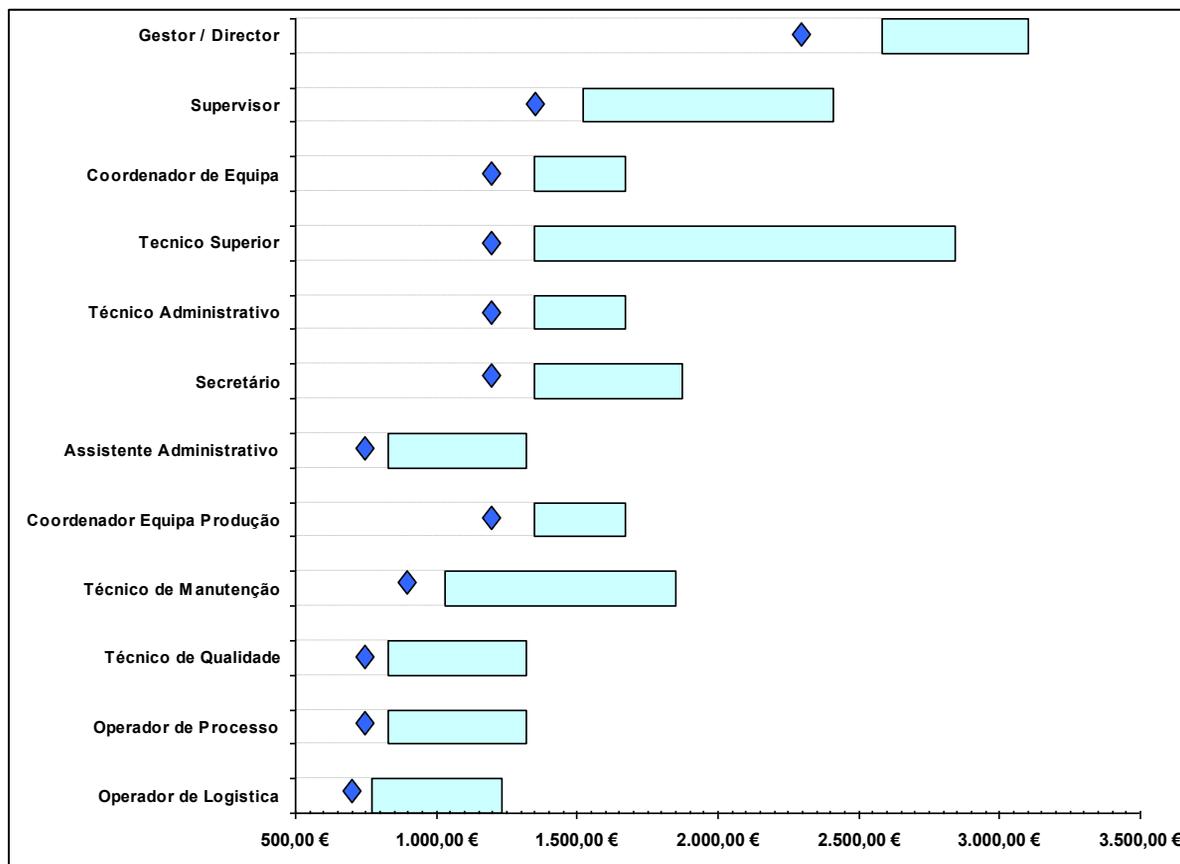
18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da Empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação.

19- O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	707,00 €	778,71 €	1 242,30 €
	Operador de processo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Técnico de qualidade	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Técnico de manutenção	909,00 €	1 039,29 €	1 868,50 €
	Coordenador equipa produção	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Administrativo	Assistente administrativo	757,50 €	836,28 €	1 335,22 €
	Secretário	1 212,00 €	1 362,49 €	1 892,74 €
	Técnico administrativo	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
Técnico superior	Técnico superior	1 212,00 €	1 362,49 €	2 871,94 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 212,00 €	1 362,49 €	1 690,74 €
	Supervisor	1 363,50 €	1 537,22 €	2 436,12 €
Chefia superior	Gestor/Diretor	2 323,00 €	2 610,85 €	3 133,02 €



ANEXO IV

Complementos

1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.

2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa complementará esse diferencial.

4- Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

Plano de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA

I - Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O plano de pensões da Tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

- a) O trabalhador;
- b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no Regime Geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);
- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no Regime Geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice, atualmente de 65 anos.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de

reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma, a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II - Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pelo Instituto de Seguros de Portugal (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, e na data em que o óbito for certificado à empresa, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

2- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3- Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, terão que transferir, obrigatoriamente, num prazo de 2 meses, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Após esse prazo, e na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes serão transferidos para um fundo de pensões aberto (médio) a indicar pela entidade gestora do fundo de pensões da Tabaqueira. A partir desse momento, cessa todo e qualquer vínculo entre o participante e o fundo de pensões da Tabaqueira.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

(Presentemente, pelo menos em 2/3 do montante dos benefícios resultantes das contribuições da empresa tem de ser recebido sob a forma de uma pensão mensal vitalícia, podendo o remanescente ser remido em capital).

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, por forma a que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas trimestralmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas trimestralmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribui-

ções da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de dois fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de dois fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III - Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2,25}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a Empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1,5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da Empresa, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{(RM \times 14)}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

ANEXO VI

Prémio de competitividade

1- Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objetivos da empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2- São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto direto na produção, cabendo à empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3- O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

a) Componente individual (CI) - que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

b) Componente coletiva (CC) - que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4- O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem

do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e coletiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5- Os indicadores de gestão e respetivos objetivos e as ponderações correspondentes são definidos pela empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6- Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das faltas seguintes:

a) Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

b) Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas a), b), c), f) e i) do número 1 da cláusula 47.ª e assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

d) Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

e) Faltas dadas pelos trabalhadores estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

f) Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador;

g) Ausências que resultem do gozo de direitos decorrentes do regime da proteção da parentalidade em cada momento em vigor.

7- As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respetivo trimestre.

8- O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no ponto 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$\text{Componente Coletiva} = 60\% \times \text{Valor Base} \times \left(\frac{\%VQI + \%CPQ}{2} \times MS + R + U + DT \right)$$

$$+ \text{Componente Individual} = 40\% \times (4 \times \text{Valor Base}) \times A.D. \times S \times A \times C$$

em que:

Valor base = 35 % x salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho ou

Valor base = 7,5 % x salário base mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

Q = % cumprimento de objetivos partilhados de qualidade, que engloba o índice visual de qualidade (VQI) e o índice de qualidade física do cigarro (CPQI) (peso 40 %).

MS = % cumprimento de objetivos partilhados de market survey (peso 0 % - vermelho, 0 % - amarelo ou 100 % - verde).

R = % cumprimento de objetivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %).

U = % cumprimento de objetivos partilhados de uptime (peso 20 %).

DT = % cumprimento de objetivos partilhados de desperdício total (peso 25 %).

AD (avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 e 2 = 0 %; nota 3 = 100 %; notas 4 e 5 = 150 %.

S = % cumprimento de objetivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno): 0 % ou 100 %.

A = % cumprimento de objetivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

- Ausências até 1,5 dias: 100 %

- Ausências até 2,5 dias: 50 %

- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %

Anual: dos 40 %

- Ausências de 0 dias: 100 %

- Ausências até 3 dias: 75 %

- Ausências até 6 dias: 50 %

- Ausências até 10 dias: 25 %

- Ausências superiores a 10 dias: 0 %

C = % cumprimento de objetivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

9- A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente coletiva.

10- A evolução da componente coletiva do prémio ao longo do trimestre, bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da empresa.

11- Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

12- No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

Depositado em 8 de julho de 2016, a fl. 195 do livro n.º 11, com o n.º 103/2016, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global

A Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira, II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 230 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2016.

2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.

3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.