

**Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Europa&c Embalagem, SA e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a Europa&c Embalagem, SA, exerça a sua actividade, ou seja, nas três unidades fabris que a compõe, sitas em Albarraque (Av. Alfredo da Silva 37, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro), Guilhabreu (Rua do Monte Grande 3, 4485-255 Guilhabreu, Vila do Conde) e Leiria (Estrada dos Pinheiros, Marrazes, 2415-566 Leiria).

3- A Europa&c Embalagem, SA dedica-se à fabricação de cartão canelado e de embalagens de cartão, com o CAE 17211.

4- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do código de trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 337 trabalhadores.

5- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 3 anos, excepto o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de cada ano.

3- Findo o prazo de vigência previsto no anterior ponto 1 o AE renova-se por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes.

4- Qualquer das partes poderá denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

5- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

6- O presente AE não pode ser denunciado sem que tenha decorrido o período de vigência inicial.

7- A proposta de revisão deverá ser acompanhada da proposta escrita relativa às matérias que se pretende sejam revistas.

8- A resposta à denúncia ou proposta de revisão será enviada, por escrito, acompanhada da respectiva fundamentação, até 30 dias após a recepção da proposta.

9- As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias, a contar da data da denúncia ou da proposta de revisão.

**CAPÍTULO II**

**Preenchimento postos de trabalho**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Admissões**

1- Nas admissões serão respeitadas as condições estabelecidas na lei e neste acordo de empresa e na regulamentação interna da empresa.

2- Em qualquer admissão será efectuado exame médico, facultado pela empresa, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes.

3- No acto de admissão a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.

4- No preenchimento de vagas ou postos de trabalho a empresa procurará ter em conta os trabalhadores ao seu serviço.

5- A empresa não admitirá pessoas na situação de reforma.

6- No caso de reestruturação de serviços a empresa privilegiará, sempre que possível, a reconversão profissional sobre a redução dos postos de trabalho.

7- A admissão, promoção e acesso de trabalhadores diminuídos físicos, processar-se-á nos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da empresa depende do aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende do aviso prévio de quinze dias.

4- A falta de aviso prévio determina o pagamento da retribuição correspondente ao tempo de aviso prévio em falta.

5- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção

ou técnico superior.

6- No contrato de trabalho a termo o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 15 dias para contratos de duração inferior a 6 meses;
- b) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a 6 meses.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

A empresa observará na contratação a termo, as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Reconversões

1- A empresa diligenciará reverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho, ou doença profissional, de acordo com a legislação aplicável. Quando tal não for possível, a empresa informará o trabalhador dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração mínima prevista para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Promoções

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço a formação contínua necessária para garantir o seu pleno desenvolvimento pessoal e profissional, com vista a melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade

e a competitividade da empresa.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se, os trabalhadores, a todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido pelos trabalhadores dos níveis de qualificação I a IV na frequência de acções de formação profissional que decorram fora do período normal de trabalho, será remunerado pelo valor da taxa horária linear de cada trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respectivas normas deontológicas ou sejam ilícitas;
- d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h) Facilitar a consulta de processos individuais aos respectivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i) Cumprir a lei e este acordo, relativamente à actividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j) Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço;
- l) Organizar, enviar e afixar o Relatório Único nos termos da lei.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assidui-

dade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;

c) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;

d) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;

e) Observar e procurar que outros observem os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho bem como a segurança, higiene, saúde e medicina no trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;

g) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;

i) Participar de modo diligente nas acções de formação que lhe sejam proporcionadas;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados;

k) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria da produtividade;

l) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho que decorram da lei, deste acordo de empresa, das normas da empresa e de ordens dadas pela hierarquia;

m) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

n) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da empresa como do superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos e que não sejam contrários aos direitos e garantias do trabalhador.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

c) Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;

d) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo, ou ainda quando haja acordo entre as partes;

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Fazer lock-out, nos termos da lei;

i) Despedir sem justa causa;

j) Admitir trabalhadores remunerados exclusivamente através de comissões.

## CAPÍTULO IV

### Organização dos trabalhadores na empresa

#### SECÇÃO I

##### Comissão paritária

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Composição

1- É constituída uma comissão paritária composta por 6 elementos, sendo 3 de uma parte em representação das organizações sindicais outorgantes deste AE e 3 de outra parte em representação da empresa.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente.

3- Os representantes das partes podem ser assistidos por assessores até ao máximo de três.

4- No prazo de trinta dias após a publicação deste AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Competência

1- Compete à comissão paritária:

a) Deliberar sobre as dúvidas relativas à aplicação do presente AE, nomeadamente em matéria de reclassificação, bem como os regulamentos dele emergente;

b) Proceder à definição e enquadramento de novas categorias profissionais e respectivas funções;

c) Analisar e decidir sobre as matérias da sua competência que lhe são atribuídas pelo presente AE e pela lei.

2- Para o exercício das suas atribuições a comissão paritária poderá solicitar à empresa todos os elementos de que necessite, ouvir as pessoas que entender, proceder a inquéritos e recorrer ao parecer de especialistas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1- A comissão paritária reunirá no prazo máximo de 10 dias úteis, após pedido de intervenção de qualquer das partes, que deverá convocar a outra por escrito e remeter-lhe a respectiva ordem de trabalhos.

2- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois membros representantes de cada parte.

3- As deliberações serão tomadas por unanimidade, sendo as mesmas consideradas para todos os efeitos como regulamentação deste AE, sujeitas nos mesmos termos que este a depósito e publicação nos termos legais.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério responsável pela área ou outra entidade que a comissão entenda conveniente.

5- Por cada reunião, a comissão paritária elaborará a respectiva acta, onde constarão os assuntos tratados e as deliberações tomadas.

#### Exercício da actividade sindical na empresa

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

4- Entende-se por comissão sindical (CS) a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

5- Entende-se por comissão intersindical (CI) a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

6- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir nas instalações da empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionados com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

7- Aos dirigentes sindicais ou representantes da direcção sindical, que não trabalhem na empresa, é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões dos trabalhadores, mediante comunicação à empresa, com a antecedência mínima de seis horas e ficando sujeitos aos regulamentos de higiene e segurança.

8- As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

9- Para os efeitos deste capítulo, as zonas sindicais delimitam-se por cada um dos seguintes órgãos ou locais de trabalho:

- a) Unidade de Albarraque;
- b) Unidade de Guilhabreu;
- c) Unidade de Leiria.

10- A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio mensal ao sindicato respectivo, depois de recebida a declaração individual do trabalhador para o efeito.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se:

a) Durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

b) Fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, ou pela comissão de trabalhadores ou pelo delegado sindical a comissão sindical ou intersindical.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao director da unidade e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efectue, devendo afixar as respectivas convocatórias. Em caso de urgência reconhecida pela empresa, poderá ser dispensado o pré-aviso de comunicação previsto nesta cláusula.

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos delegados sindicais

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, eventualmente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão susceptível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho;

d) Acompanhar a aplicação das disposições legais e deste acordo.



Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado e disponibilizado por esta, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

3- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou dez horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito, e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Número de delegados sindicais**

1- O número de delegados sindicais, de cada sindicato, que beneficiam do regime de protecção previsto na lei e neste acordo, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados 1;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados 2;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados 3;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 4;
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados 6.

2- As direcções dos sindicatos comunicarão nos 15 dias posteriores a qualquer alteração, ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizerem no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Reuniões**

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda os delegados sindicais, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Instalação das comissões**

1- Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores a empresa poderá ceder instalações apropriadas ao exercício das funções.

3- Do disposto nos números anteriores não poderá resultar a alteração das situações actualmente existentes nos estabelecimentos da empresa.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1- Cada membro dos corpos gerentes das associações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com 48 horas de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo prévio e escrito.

**Comissões de trabalhadores**

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores desta empresa criarem comissão de trabalhadores e sub-comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores nos termos da Constituição e da lei.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na organização, funcionamento e actividade da comissão de trabalhadores.

4- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, as instalações permanentes, necessárias e adequadas para o exercício da sua actividade, nos termos previstos na lei.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Garantias da comissão de trabalhadores**

1- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores não pode para os seus membros resultar, nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limi-

tação de direitos e garantias dos trabalhadores.

2- Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos direitos e garantias atribuídas pela lei aos delegados sindicais.

3- No exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

4- Os membros da comissão de trabalhadores, dispõem de 32 horas mensais para o exercício das suas funções.

5- Os membros das subcomissões de trabalhadores, dispõem de 8 horas mensais para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Atribuições da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reunirá com a administração ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o solicite e a outra aceite, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

2- Das reuniões previstas no número anterior serão lavradas actas, que serão assinadas pelos participantes.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Período de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia e 39 horas por semana, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo a que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a excepção prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

3- A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários, quando a eles houver lugar.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário fixo nocturno - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas, sendo o trabalho essencialmente prestado durante o período da noite;

c) Horário flexível - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Horário de turnos rotativos - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período normal de trabalho.

2- Os horários de turno não terão previsto intervalo de descanso, sendo garantido, no entanto, uma paragem de trinta minutos a cada trabalhador para refeição, que são considerados para todos os efeitos como tempo de trabalho. A paragem ocorrerá para que a prestação de trabalho não seja superior a 6 horas consecutivas.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos, está condicionada ao acordo escrito do trabalhador, salvo se à entrada em vigor do presente acordo já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

4- A prestação de trabalho em horário fixo nocturno, está condicionada a acordo escrito específico para o efeito.

5- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos, passará imediatamente a horário normal.

6- Quando o regime de turnos com laboração contínua for introduzido, terá a sua regulamentação de ser negociada, antecipadamente, com as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores por sua iniciativa e interesse desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, com respeito pelas regras legais aplicáveis.

2- Com esta troca, os trabalhadores expressamente aceitam todas as condições referentes a início, termo e dias de descanso, do novo horário, turno ou letra em que irão ingressar e, o momento do regresso ao seu anterior horário, será efectuado nas mesmas condições.

3- As trocas de turnos não poderão determinar pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- Podem estar sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho os trabalhadores que, por o exercício regular da sua actividade ser fora do estabelecimento, não possam estar sujeitos aos sistemas de controlo de presenças em vigor.

3- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

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

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa, ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores são obrigados a realizar a prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis e expressamente solicitem a sua dispensa.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório de trabalho suplementar**

1- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dias de descanso complementar, terá direito a descanso compensatório remunerado correspondente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado.

3- O descanso compensatório a que se referem os números anteriores vence-se quando perça um número de horas

igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

4- Em circunstâncias excepcionais e sempre por pedido do trabalhador e com a concordância da chefia, poderão ser concedidas horas avulsas de folga, desde que isso não implique trabalho suplementar de outro trabalhador.

5- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário terá direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a hierarquia ou, na sua falta, pela hierarquia.

8- O descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil ou feriado, pode ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo não inferior a 100 %, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

9- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, terá de ser observado um intervalo mínimo de 11 horas de descanso até ao início do período normal de trabalho consequente.

10- A empresa pagará subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em dia de descanso, dia de descanso complementar ou feriado.

11- A empresa assegurará o pagamento duma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho.

12- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte, sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar, e não disponha do seu transporte habitual.

CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso complementar é o sábado.

3- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Feridos**

1- Serão observados os seguintes feriados:

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

b) O feriado municipal ou da capital de distrito onde se situa o local de trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de Dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito ao gozo de férias, de acordo com a legislação aplicável.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

4- Havendo acordo entre a empresa e os trabalhadores envolvidos as férias para os trabalhadores de turno serão marcadas considerando dias úteis os que por escala lhes competir, não se contando para este efeito as folgas e os feriados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- As férias deverão ser marcadas em dias consecutivos, sendo permitida, com o acordo dos trabalhadores, a marcação do período de férias em períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efectiva de 10 dias úteis consecutivos.

3- Para os efeitos do número anterior, a empresa apresentará à comissão de trabalhadores, ou na sua falta aos delegados sindicais, até ao dia 31 de Janeiro de cada ano, uma proposta do plano anual de férias para parecer a emitir até 15 de Fevereiro.

4- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, dando conhecimento aos elementos referidos no número anterior.

5- Até 15 de Abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de Outubro.

6- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

7- Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal, a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2- Pode ser acumulado o gozo de metade do período de férias do ano vencido do ano anterior com o período do ano em causa sempre que os trabalhadores pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3- Mediante acordo, o trabalhador, poderá acumular num ano, metade do período de férias do ano anterior.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2- Se de qualquer dos factos previstos no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o alterar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias remanescentes, será marcado por acordo entre as partes ou, na falta deste, pela empresa, preferencialmente logo após terminar o período de doença.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Se do previsto no número 1 ou em outra situação de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a um período de férias, e respectivo subsídio, equivalente ao que teria vencido em 1 de Janeiro desse



ano como se estivesse ao serviço, que será gozado após a prestação de 3 meses de serviço.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

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

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

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Violação do direito a férias**

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

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Noção de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador, no local onde desempenha a sua actividade, durante o período normal de trabalho diário.

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padrastos, madrastas e enteados e pessoa que viva em união de facto ou economia comum, nos termos definidos por lei até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes, do trabalhador

ou do cônjuge ou irmãos e cunhados, até dois dias consecutivos;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nomeadamente delegados e dirigentes sindicais e membros de comissão e subcomissões de trabalhadores nos termos deste AE e da lei;

e) As dadas pelos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente e inerentes tratamentos, ou cumprimento de obrigações legais, cataclismos, inundações, tempestades, atrasos imprevisíveis nos transportes ou outras situações semelhantes;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, conforme declaração nos termos previstos na lei;

h) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

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

j) As motivadas pelo nascimento de um filho nos termos da lei;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Nos casos em que o trabalhador tiver já iniciado trabalho no dia em que ocorrer o óbito, não será considerado esse dia para a contagem do tempo a que tem direito a faltar ao serviço, ainda que tenha suspenso a prestação de trabalho nesse dia;

m) Para além do previsto na lei ou neste AE, os trabalhadores dispõem de 40 horas remuneradas, nomeadamente, entre outras situações, para consultas, exames médicos, tratamentos. Em casos de impossibilidade de apresentação de justificação serão as faltas consideradas remuneradas ao abrigo do crédito estipulado nesta alínea;

n) As dadas por trabalhadores que prestem serviço em corpo de bombeiros voluntários ou e socorros a náufragos, quando tenham que acorrer a sinistro ou acidente;

o) As motivadas pela doação de sangue nos termos da lei.

3- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, podendo desencadear os mecanismos legalmente previstos para a confirmação dessas situações. Por agregado familiar entende-se o conjunto de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador ou que estejam a seu cargo.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 desta cláusula não pode exceder de uma só vez 5 dias seguidos, salvo em casos excepcionais devidamente verificados e comprovados, no máximo de 30 dias em cada ano civil.

5- As faltas referidas na alínea a) do número 2 poderão iniciar-se antes ou depois da data do casamento, mas não poderão desligar-se dela.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

- 1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir por escrito ao trabalhador nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.
- 2- Sem prejuízo de disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
  - a) As faltas dadas nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, na parte em que exceda os correspondentes créditos de horas;
  - b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
  - c) As faltas dadas ao abrigo da alínea g) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, para além da retribuição prevista no número 4 da mesma cláusula;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo decisão da empresa em contrário.
- 3- Nos casos previstos na alínea f) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

- 1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.<sup>a</sup>, bem como as que não forem participadas e/ou justificadas, após a empresa exigir o previsto no número 4 da cláusula 48.<sup>a</sup>
- 2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou a feriado constitui infracção grave.
- 4- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:
  - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
  - b) Faltar com alegação de motivo de justificação compro-

vadamente falso.

5- O valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou o tempo proporcional, no ano da admissão.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.
- 5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 6- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo IV.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Tempo, local e forma de pagamento**

O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Determinação da retribuição horária**

1- O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídio de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime parcial, terão no mínimo direito a uma remuneração de base, diuturnidades e outras prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis estabelecidas em contrato individual.

4- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor deste acordo integrem a brigada de incêndios, será mantido o subsídio de bombeiro nos termos actualmente praticados e enquanto integrem a brigada de incêndios.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- A empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades existente ao abrigo de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2- Aos trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa na data da entrada em vigor deste acordo, e que estejam incluídos nos níveis VII a VIII do anexo III do presente acordo será incluído o valor de diuturnidade existente à data, no valor de retribuição base, cessando assim o acesso ao regime de diuturnidades anteriormente regulado.

3- O valor de cada diuturnidade é de 0,88 % da base de indexação calculada nos termos do ponto 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida no número 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, de:

a) 9,86 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;

b) 11,31 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;

c) 12,78 % da referida base de indexação, quando em regi-

me de três turnos sem laboração contínua;

d) 18,88 % da referida base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- Aos trabalhadores em horário fixo nocturno, será atribuído um subsídio mensal de 190,95 euros.

3- Os subsídios de turno indicados nos números anteriores incluem a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos recebem um acréscimo de 6 % da sua remuneração base individual, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

5- Os subsídios de turno indicados nos números 1 e 2, e o acréscimo referido no número 4 desta cláusula, serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Base de indexação**

1- A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

2- Para os trabalhadores admitidos para o quadro da empresa após a data da entrada em vigor deste acordo o valor de indexação resulta da definição da média simples das remunerações da tabela média do nível a que o trabalhador pertence, sempre e quando esse valor não ultrapasse o valor de indexação do ponto anterior desta cláusula.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de Novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional ao tempo decorrido entre a data da sua admissão e 31 de Dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador, a título de subsídio de Natal quantia proporcional ao tempo do trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

A remuneração do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

A remuneração do trabalho suplementar nocturno será superior em 25 % aos valores percentuais previstos na cláusula 62.<sup>a</sup>

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta; e 75 % para a segunda hora e seguintes, ou fracção, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal complementar e feriado;
- c) 200 % por cada hora ou fracção em dia de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis I a IV por um período superior a 120 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3- No caso de se tratar de substituição operada dentro dos níveis superiores por um período superior a 180 dias será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias corresponde à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- A empresa poderá fornecer uma refeição em espécie a cada trabalhador por dia de trabalho prestado nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador ao serviço da empresa à data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 9,65 euros, por cada dia de prestação de trabalho.

4- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor deste acordo terá direito a um subsídio de 6,00 euros, por cada dia de trabalho prestado.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior ou posterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respectivo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte**

A cada trabalhador pertencente ao quadro da empresa à data da entrada em vigor deste acordo, será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- A empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores, em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efectuados.

2- Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da empresa e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Retribuição variável**

1- Será atribuído pela empresa, trimestralmente um prémio de produtividade, tendo por referência mínima 2,5 % do resultado operacional auditado («EBIT») da empresa e da unidade, de acordo com o procedimento a criar pela empresa e que abrangerá os trabalhadores dos níveis I a VI do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2- Para os trabalhadores incluídos nos níveis VII e VIII este prémio poderá ser substituído por um prémio de objectivos anual, conforme regulamento interno.

3- O prémio será processado no mês seguinte ao encerramento formal das contas trimestrais da empresa.

4- O prémio referido no número 1 será afectado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

5- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referido no número anterior.

CAPÍTULO IX

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

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



## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto durar o respectivo contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar pode ser exercido directamente pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, se a empresa tiver delegado nesse superior o exercício desse poder e nos termos dessa delegação de competência.

3- Constitui infracção disciplinar todo o facto voluntário, doloso ou culposo, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e antiguidade;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e atender ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infracção.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção doze dias e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

4- As sanções referidas nesta cláusula poderão ser agravadas pela respectiva divulgação dentro da empresa, devendo, esta medida acessória, ser comunicada ao trabalhador na nota de culpa, constando expressamente da decisão que confirme essa nota de culpa.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição.

6- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos trinta dias anteriores à notificação da nota de culpa desde que a empresa justifique, por escrito que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

7- A empresa comunicará ao sindicato respectivo a aplicação das penalidades aplicadas a representantes sindicais, bem como os motivos que as determinaram.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Prescrição e execução da infracção disciplinar

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a

contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime para o qual a lei estabeleça um prazo de prescrição de duração superior, sendo, neste caso, aplicável o prazo de prescrição previsto na lei.

2- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à notificação de decisão ao trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1- A acção disciplinar é exercida pela administração ou pelos superiores hierárquicos em que aquela delegue.

2- A acção disciplinar caduca no prazo de sessenta dias a contar do conhecimento da infracção pela empresa ou pelo superior hierárquico com competência disciplinar.

3- Com excepção da sanção prevista na alínea a) do número 1 da cláusula 71.<sup>a</sup> nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção foi praticada, mediante processo disciplinar nos termos dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício de acção disciplinar ou pelo instrutor do processo, for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a acção disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da acção disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende igualmente o prazo previsto no número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamentos irregulares e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não haja lugar a sanção disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infractor com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa de despedimento, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10-O arguido tem o direito de ser esclarecido, no acto da entrega da nota de culpa, de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer diligências probatórias.

11-A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de recepção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12-Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respectivo sindicato no caso do presumível infractor ser representante sindical.

13-Com a instauração do procedimento disciplinar, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, antes da notificação da nota de culpa ao trabalhador, desde que, por escrito, fundamente tal decisão, tendo em conta dos indícios imputáveis ao trabalhador e as circunstâncias que tornam inconveniente a sua presença na empresa, clarificando que ainda não lhe foi possível elaborar a competente nota de culpa, que deverá ser elaborada e notificada ao trabalhador até trinta dias após a suspensão do trabalhador.

14-A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15-No prazo de 10 dias úteis, a contar da recepção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10, nem mais de 3 por cada facto.

16-Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17-Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de 5 dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18-Se o trabalhador arguido for representante sindical, deverá ser enviada à associação sindical respectiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta, querendo, em 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

19-A entidade competente ponderará, na decisão final, constante de documento escrito, todas as circunstâncias da infracção, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado, e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado de nota de culpa devidamente notificada ao trabalhador.

20-A decisão do processo será comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, e ao sindicato respectivo no caso de se tratar de um representante sindical.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

1- A empresa procederá ao registo e arquivo das sanções

disciplinares aplicadas, de modo a permitir verificar o cumprimento das disposições legais e deste acordo de empresa, sobre matéria disciplinar.

2- O registo das sanções deverá mencionar os dados que identifica o trabalhador, que caracterizam a infracção, o procedimento disciplinar e a sanção aplicada, e tal registo deverá ser facultado ao trabalhador, ao seu sindicato designadamente através dos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores sempre que o requeiram e salvo oposição do trabalhador.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens e instruções do empregador ou do seu superior hierárquico que não respeitem à execução e disciplina no trabalho ou que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, de membro da comissão de trabalhadores e subcomissão de trabalhadores, instituições da Segurança Social ou outras que representam os trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido ou pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;

e) Ter informado o sindicato respectivo ou os organismos representativos do trabalhador na empresa ou ter prestado testemunho no que se refere ao cumprimento das leis de trabalho e deste AE.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício de funções referidas na anterior alínea c).

3- Presume-se também abusivo o despedimento sem justa causa de mulher trabalhadora durante a gravidez e até um ano após o parto.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar uma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior do que for legalmente devido, sem prejuízo de o trabalhador optar pela reintegração na empresa.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

4- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, o trabalhador terá direito, em caso de despedimento ou de suspensão, ao dobro da indemnização prevista no número

2 desta cláusula sem prejuízo de optar pela reintegração, no caso de despedimento, e a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

5- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto do número 3 da cláusula anterior, a indemnização será o dobro nos mesmos termos e condições do número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e da paternidade

1- Todos os trabalhadores têm direito à protecção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2- Para além do estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, e até seis meses após o parto ou aborto clinicamente comprovado, não executar tarefas desaconselhadas pelo médico de trabalho, devendo ser imediatamente transferidas para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua normal retribuição;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal nocturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período nocturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, o progenitor, querendo, poderá interromper a licença de parto, desde a data do internamento da criança até à data em que esta tenha alta, retomando-a a partir daí até ao final do período; este direito só pode ser exercido até 12 meses após o parto;

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Suspender o contrato de trabalho, com perda de retribuição, pelo período de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de três meses, até ao limite de dois anos, a iniciar no termo da licença de parto prevista na alínea anterior, devendo avisar a empresa do início da suspensão ou da sua renovação com a antecedência de trinta dias;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adopção aplica-se o regime previsto na lei.

3- No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de um hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer um ano. Por acordo os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

4- A empresa mantém o pagamento dos valores de subsí-

dio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da publicação deste acordo, auferam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

4- No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas a efectuar, não podendo em qualquer caso exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo.

5- São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituam.

6- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitar as trocas de turnos.

7- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa à data da publicação deste acordo, a atribuição das seguintes regalias, nas condições dos instrumentos em vigor à data em que ocorra o facto que determine tal atribuição:

a) Seguro de doença;

b) Complemento de reforma (velhice, invalidez e sobrevivência).

2- A empresa garantirá, ainda, a todos os trabalhadores um

seguro de vida nas condições em vigor à data em que ocorra o facto que determine a atribuição da regalia.

3- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas nos números anteriores.

4- A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

###### Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST (interno ou externo), dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10- Sempre que se verifique acidente de trabalho susceptível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imedia-

to, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

###### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

###### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos, RT-SHST.

2- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

3- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

4- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

5- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

##### Cláusula 84.<sup>a</sup>

###### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada em cada estabelecimento da empresa uma comissão de higiene e segurança no trabalho.

2- A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da empresa em cada estabelecimento, e com acção exclusiva no interior das instalações.

3- A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos na cláusula 83.<sup>a</sup>, com respeito pelo princípio da proporcionalidade



e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões, e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São responsabilidades do médico do trabalho, conforme previsto na lei:

a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;

b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;

c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;

d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

#### CAPÍTULO XIV

##### Cláusulas específicas

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Transferências

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por local de trabalho entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro

local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos não previstos no número anterior, a empresa só poderá transferir o trabalhador de local de trabalho de acordo com o regime legal.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que as mesmas se realizarão; consideram-se do interesse do trabalhador as transferências resultantes de concurso interno.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o documento de abertura de concurso interno que possa implicar transferência de local de trabalho deverá incluir todas as condições de transferências garantidas pela empresa aos trabalhadores seleccionados.

8- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio de renda de casa, que, não devendo ultrapassar 60 euros mensais (salvo motivos devidamente justificados), corresponderá à diferença entre os novos e os anteriores encargos do trabalhador com a habitação; este subsídio será reduzido de 10 % daquele no termo de cada ano de permanência no novo domicílio, até à absorção total do subsídio;

c) Pagará um valor igual a um mês de remuneração base efectiva mais diuturnidades.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente, tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

#### CAPÍTULO XV

##### Disposições globais e finais

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável**

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Portucel Embalagem, Produtora de Embalagens de Cartão Canelado, SA e os sindicatos outorgantes do presente instrumento publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2010.

2- As partes outorgantes declaram para todos os efeitos que o presente acordo é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

ANEXO I

**Categorias profissionais - Definição de funções**

*Assistente administrativo* - Executa tarefas de apoio administrativo relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, nomeadamente processamento de textos e outros documentos, registo e actualizações de dados, arquivo, reprodução e transmissão de documentos, preparação, expedição, distribuição e entrega da correspondência e documentos inerentes ao serviço interno e externo; atende, informa e encaminha pessoas exteriores à empresa.

*Assistente de vendas* - Mantendo-se adstrito ao escritório efectua vendas, assegura a assistência aos seus próprios clientes, garante a colocação dos produtos e presta esclarecimentos técnicos, desenvolve e apoia tarefas ao nível do apoio técnico à venda, nomeadamente orçamentação e encomendas, normas de impressão e estudos de modelo.

*Assistente de laboratório* - Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

*Assistente de logística* - Procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais, controlando a expedição e carregamento em veículos de transporte e podendo movimentar viaturas à responsabilidade da empresa, em toda a área do armazém e cais de carga. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respectiva documentação. Efectua o controlo das operações da entrada e saída de equipamentos, tendo em atenção o seu estado qualitativo e a concordância com as respectivas normas e documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências, bem como sobre perdas e danos, colaborando com o superior hierárquico no controlo dos stocks. Pode exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

*Auxiliar administrativo* - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente, reprodução e transmissão de

documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; Apoia todas as tarefas do sector onde está inserido.

*Auxiliar industrial* - Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e/ou com orientação directa dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

*Condutor de máquinas* - Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

*Coordenador comercial* - Coordena toda a equipa de assistentes de vendas da unidade a que pertence, elabora e assina contratos de venda, possui conhecimentos de tecnologia do processo de fabrico da embalagem, assume a ligação entre a sua função e as áreas industriais, nomeadamente a produção e logística no âmbito da sua área de vendas e de acordo com orientações definidas pela hierarquia. Garante o cumprimento das normas e procedimentos do sistema de gestão comercial.

*Desenhador* - Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projecto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos pré-estabelecidos inerentes à sua área de actividade.

*Oficial de manutenção eléctrica* - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de actividade eléctrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Oficial de manutenção mecânica* - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de actividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Operador de energia e efluentes* - É o trabalhador que opera com os equipamentos instalados de: produção de vapor e respectiva rede de distribuição, alimentação, tratamento e distribuição de águas; central de ar comprimido e rede de distribuição; estação de tratamento de efluentes industriais, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Assegura a lubrificação dos equipamentos dos sectores em que trabalha e colabora em trabalhos de manutenção e conservação. Procede ao controle e registo dos parâmetros operacionais da central de vapor e da ETARI, sendo responsável por alguns e colaborando na manutenção dos restantes.

*Operador industrial de embalagem* - Possuindo formação técnica específica e/ou experiência profissional, pode conduzir ou utilizar máquinas ou conjuntos de maquinismos no âmbito da produção de embalagem, optimizando a sua utilização com vista a obter a melhor eficiência. Procede ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias. Zela pelo bom estado geral de conservação do equipamento, colabora, eventualmente, em trabalhos de manutenção. Esta definição aplica-se aos operadores que ope-

ram na área da produção de embalagem, nomeadamente, nas subáreas de produção de cartão canelado e ou transformação. Desde que habilitado para o efeito, pode exercer funções na área da energia.

*Preparador de trabalho* - Desenvolve acções tendentes à correcta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais de forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e/ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem acções preventivas ou reparações standardizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

*Técnico administrativo/industrial* - Possuindo conhecimentos teórico e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade tendo em conta a consecução dos objectivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico comercial* - É o profissional que assegura a planificação de uma zona de vendas, de acordo com as directrizes definidas, assumindo a responsabilidade pelo seu cumprimento e assegurando a sua execução. Assegura uma informação, relativa aos clientes, no sentido e garantir uma boa cobrança, desenvolvendo estudos de mercados com vista à definição de estratégias adequadas à melhoria das vendas e à introdução de novos produtos. Equaciona a actuação da concorrência nos aspectos referentes à dimensão e capacidade, organização operacional, estratégias comerciais, produtos, qualidades e preços.

*Técnico de desenho* - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

*Técnico industrial de embalagem* - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização, tem responsabilidade na aplicação do programa de produção e assegura a sua execução. Colabora na definição de programas de trabalho e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de equipas ou grupos de trabalho.

*Técnico de manutenção eléctrica* - Desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

*Técnico de manutenção mecânica* - Desenvolve acções de manutenção nas áreas mecânica e óleo-hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de

inspecção ou detecção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

*Técnico qualidade* - Zela pelo cumprimento dos procedimentos de qualidade e pelo cumprimento das normas de qualidade em vigor. Assessora o responsável de qualidade e substitui-o sempre que necessário. Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respectivas propriedades, utilizações possíveis e correcções necessárias com base em indicações pré-estabelecidas. Efectua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

*Técnico superior* - Possuindo especialização considerável num campo particular de actividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de actuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa.

## ANEXO II

### Condições específicas de evolução na carreira profissional

#### 1- Princípios gerais

a) As categorias profissionais definidas no anexo I, estão integradas em oito níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III - Enquadramentos profissionais por níveis.

b) Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respectivo nível (ex. assistente administrativo - nível IV, assistente administrativo - nível III, etc).

c) À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar.

d) Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade.

e) Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica para a nova função.

#### 2- Nível I

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) Após um período de permanência máximo de dois anos, o trabalhador passará a integrar o nível II.

#### 3- Nível II

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O trabalhador passará a integrar o nível III logo que reúna e lhe seja reconhecida capacidade profissional para tal.

#### 4- Níveis III e IV

a) É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória.

b) O acesso ao nível IV só será admissível se o trabalhador for capaz de, depois de garantida a devida formação, conduzir 3 máquinas (transformação) ou 3 postos do sector em que se enquadre.

#### 5- Níveis V e VI

a) É condição necessária à admissão curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas, que podem incluir coordenação de equipas, poderá ser promovido ao nível VII ou VIII e ser classificado numa das respectivas categorias profissionais.

#### 6- Níveis VII e VIII

a) É condição necessária à admissão, a frequência ou curso superior e/ou curso técnico da especialidade.

b) A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas.

c) A carreira nestes dois níveis será sempre adequada ao grau de desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador e, por consequência, à capacidade de evolução de carreira definida dentro do Grupo Europac.

#### 6- Progressão salarial em cada nível

a) Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional.

b) A progressão salarial será o resultado duma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de avaliação profissional que consiste na recolha contínua da informação.

c) A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial.

d) A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da actualização da tabela salarial.

e) Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

#### 7- Avaliação de desempenho profissional

a) A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no primeiro trimestre de cada ano.

b) O processo de avaliação de desempenho profissional será efectuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e factores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores.

c) Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores e aos sindicatos subscritores deste acordo de empresa, do manual de avaliação de desempenho.

d) O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma, numa entrevista de avaliação obrigatória conduzida pelo seu chefe hierárquico.

e) O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como: a melhorar, satisfatório, bom e muito bom.

f) Havendo lugar a progressão salarial decorrente da avaliação de desempenho, o valor dessa progressão será determinado pela empresa de acordo com a posição do salário do trabalhador avaliado na banda salarial do seu nível e do grau de potencial de desenvolvimento identificado.

#### 8- Deontologia profissional

a) Sempre que, o exercício de determinada actividade profissional, esteja obrigatoriamente condicionada por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efectuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa actividade profissional.

b) Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

c) Sempre que no exercício da sua actividade profissional os trabalhadores corram riscos de electrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

#### 9- Actualização do salário

A todos os trabalhadores da empresa será aplicado a partir do dia 1 de Janeiro e até 31 de Dezembro de cada ano, o aumento salarial negociado pelos subscritores do presente acordo de empresa.

No corrente ano de 2016 foi acordado, com efeitos a 1 de Janeiro de 2016, o seguinte:

– Aumento de 20 € no salário base dos trabalhadores enquadrados no nível I;

– Aumento de 10 € no salário base dos restantes trabalhadores.

#### 10- Actualização da tabela salarial

– Actualização da tabela salarial em 0,5 % (anexo IV).

#### 11- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária

– Actualização em 0,5 % nas restantes cláusulas de expressão pecuniária.

### ANEXO III

#### Enquadramento por níveis de qualificação

Nível VIII

Técnico superior

Nível VII

Técnico superior



## Nível VI

Coordenador comercial  
Técnico administrativo/industrial  
Técnico de desenho  
Técnico industrial de embalagem  
Técnico de laboratório  
Técnico de manutenção eléctrica  
Técnico de manutenção mecânica  
Técnico comercial

## Nível V

Assistente de logística  
Coordenador comercial  
Preparador de trabalho  
Técnico administrativo/industrial  
Técnico de desenho  
Técnico industrial de embalagem  
Técnico de laboratório  
Técnico de manutenção eléctrica  
Técnico de manutenção mecânica  
Técnico comercial

## Nível IV

Assistente administrativo  
Assistente de laboratório  
Assistente de logística  
Assistente de vendas  
Condutor de máquinas  
Desenhador  
Oficial de manutenção eléctrica  
Oficial manutenção mecânica  
Operador industrial de embalagem  
Preparador de trabalho

## Nível III

Assistente administrativo  
Assistente de laboratório  
Assistente de logística  
Assistente de vendas  
Condutor de máquinas  
Desenhador  
Oficial manutenção eléctrica  
Oficial manutenção mecânica  
Operador de energia e efluentes  
Operador industrial de embalagem

## Nível II

Auxiliar administrativo  
Auxiliar industrial

## Nível I

Auxiliar administrativo  
Auxiliar industrial

## ANEXO IV

## Tabela salarial

A partir de 1 de Janeiro de 2016

1,005

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Media	Máxima
VIII	1 508,88	2 334,60	2 714,12
VII	1 427,97	1 945,50	2 290,53
VI	1 271,21	1 621,96	1 901,62
V	1 059,32	1 351,63	1 584,66
IV	882,77	1 126,36	1 320,55
III	735,65	938,63	1 100,46
II	613,04	782,19	917,06
I	532,65	651,83	719,26
Base de indexação			1 238,99

Albarraque, 21 de Abril de 2016.

Pela Europa&amp;c Embalagem, SA:

*Vera Lúcia Vieira Mouta*, na qualidade de representante.  
*Emília de Jesus Tavares Valongo*, na qualidade de representante.

Pelas organizações sindicais:

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT em representação das organizações dos sindicatos filiadas:

SINDEQ - Sindicato da Industria a e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Marcante, Energia e Fogueiros de Terra e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 26 de Julho de 2016, a fl. 197 do livro n.º 11, com o n.º 118/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.