

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA.

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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 Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 165/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

O acordo de empresa da Font Salem Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2015 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, aplica-se no distrito de Santarém, por um lado à Font Salem Portugal, SA, que adiante se passa a designar por empresa, que se dedica ao fabrico, comercialização e distribuição de cerveja e refrigerantes e, por outro, aos tra-

balhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange 1 empregador e a cerca de 220 trabalhadores da fábrica de Santarém.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 4 anos.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

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

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

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical na empresa

Cláusula 3.ª

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, de acordo com o previsto na lei e no presente AE.

Cláusula 4.ª

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos

promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

3- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contraordenação muito grave.

Cláusula 5.^a

Direito a instalações

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 6.^a

Afixação e distribuição de informação sindical

1- O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Cláusula 7.^a

Informação e consulta de delegado sindical

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

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, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas de delegado sindical

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

Cláusula 9.^a

Quotização

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

CAPÍTULO III

Admissão e preenchimento de vagas

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

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

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;

b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;

c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;

d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;

e) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

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

3- Antes da admissão ou nos primeiros 15 dias de trabalho, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

Cláusula 11.^a

Período experimental

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

1- Nos contratos a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Actividade do trabalhador

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

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

a) Esta mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção, nomeadamente a operadores de máquinas de elevação e transporte, operadores de produção, operadores de xaroparia e técnicos de manutenção;

b) A mobilidade referida no ponto anterior pode ser alargada a outras categorias existentes na empresa;

c) Esta mobilidade será previamente informada ao delegado sindical.

Cláusula 13.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 14.^a

Preenchimento de vagas

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

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

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de tra-

balho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimentos ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 16.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

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

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que lhes for permitido pela escala de rotação.

Cláusula 18.^a

Feriados

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

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

Cláusula 19.^a

Pontes

1- Para efeitos do presente AE, considera-se «ponte» a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, fixando um máximo de 4 dias de férias obrigatórias.

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

Cláusula 20.^a

Dia não trabalhável

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

Cláusula 21.^a

Faltas

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

Cláusula 22.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou de pessoa qual viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos deste ae e da lei para o turno central;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas

de representação colectiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 23.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da Segurança Social;

c) Dadas por motivos de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

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

Cláusula 24.^a

Efeitos de faltas injustificadas

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

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

a) Faltar sem justificação durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;

b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

Cláusula 25.^a

Comunicação e prova das faltas justificadas

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Regime dos impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de Segurança Social.

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Duração do período de férias

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

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

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

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

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

9- O trabalhador, de acordo com a empresa, pode marcar 10 dias úteis de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, período de verão, e a empresa marcará unilateralmente 5 dias de férias, entre 1 de novembro a 30 de abril.

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

11- Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o

direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

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

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

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

3- Só é permitida a alteração, por parte da empresa, do período de férias do trabalhador, mediante acordo escrito e com o pagamento de um acréscimo de 20 % no subsídio de férias, desde que o período de férias a alterar seja igual ou superior a 10 dias

Cláusula 29.^a

Efeitos da cessação do contrato

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

Cláusula 31.^a

Disciplina

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

Cláusula 32.^a

Início do procedimento disciplinar

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

Cláusula 33.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

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

Cláusula 34.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- d) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de

associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

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

Cláusula 36.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

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

Cláusula 37.^a

Recurso

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

CAPÍTULO VIII

Direitos e deveres das partes sobre o regime da parentalidade

Cláusula 38.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 39.^a

Articulação com regime de protecção social

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 40.^a

Protecção na parentalidade

1- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

- d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adopção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - l) Faltas para assistência a neto;
 - m) Licença para assistência a filho;
 - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 41.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 42.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for con-

siderado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 43.^a

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 44.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 45.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa

o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 46.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 47.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 40.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 40.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já

gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 48.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 49.^a

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 40.^a

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 40.^a

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprova-

da, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 50.^a

Dispensa para avaliação para a adopção

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 51.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 52.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 53.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 54.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 55.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto nesta cláusula é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do código do trabalho, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 56.^a

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços for a da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 57.^a

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o

disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 58.^a

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 59.^a

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça actividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

Cláusula 60.^a

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, indepen-

dentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 61.^a

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as hora de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média

de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 62.^a

Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste:

i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;

iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar

6- e da apreciação do trabalhador.

7- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

8- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

9- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6

ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

10- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

11- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

Cláusula 63.^a

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO VIII-A

Alimentação

Cláusula 63.^a-A

Subsídio de alimentação

1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5 €.

2- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

Cláusula 64.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

Cláusula 65.^a

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;

b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 66.^a

Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

Cláusula 67.^a

Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta pre-

vistos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

Cláusula 68.^a

Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção

ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 da cláusula 392.^a e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 da referida cláusula.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

Cláusula 69.^a

Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

Cláusula 70.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adopção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adopção.
- 2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou

aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

CAPÍTULO IX

Regime do trabalhador-estudante

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 73.^a

Formação contínua

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

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

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

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

CAPÍTULO XII

Prestação de trabalho

Cláusula 74.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de 40

horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

Cláusula 76.^a

Horário de trabalho - Tipos

1- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, podendo alterar os horários de trabalho quando considere, ajustando economicamente se necessário.

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

a) Horários fixos - aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários flexíveis - aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;

c) Horários por turnos - consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou de semanas.

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

Cláusula 77.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Trabalho por turnos

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

2- As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

a) Laboração contínua (folga variável);

b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3- A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4- Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação

ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

5- O regime de laboração contínua poderá ser aplicado por motivos produtivos ou pedidos adicionais de cerveja e refrigerantes, com uma duração mínima de três semanas, com um pré-aviso de cinco dias para a sua activação, com uma escala de rotação definida, podendo esta ser alterada pela empresa, sendo iniciada a uma segunda-feira.

Cláusula 79.^a

Escala de turnos

1- Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

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

- a) O substituto e o substituído sejam titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;
- c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de onze horas;
- d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

Cláusula 80.^a

Regime de adaptabilidade

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

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

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

Cláusula 81.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado haven-

do motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- Sem prejuízo do acima referido, estabelece-se que o recurso pelo empregador ao trabalho suplementar obrigatório, pelo motivo mencionado no número anterior, para prestação de trabalho nos dias de descanso complementar, fica limitado a 12 (doze) vezes em cada ano de calendário (relativamente a cada um dos trabalhadores), sendo activado previamente à quinta-feira.

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

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

Cláusula 82.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

- a) Com acréscimo de 105 % sobre a remuneração normal, os primeiros 6 dias de descanso complementar.
- b) Com acréscimo de 115 % sobre a remuneração normal, os restantes 6 dias de descanso complementar.

CAPÍTULO XIII

Retribuição do trabalho e outras prestações

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho

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

Cláusula 84.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador rece-

ba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

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

Cláusula 85.^a

Subsídio de turnos

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

2- O trabalho por turnos, em regime de laboração contínua, será remunerado com 160 €, acrescido ao subsídio de turno referido no número 1.

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

Cláusula 86.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão como subsídio de natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro desse ano.

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

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

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

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 87.^a

Pagamento de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 88.^a

Prémio absentismo

1- É atribuído um prémio mensal de 35 € aos trabalhado-

res, sempre que não existam faltas ao trabalho, com excepção de ausências por:

a) Parentalidade;

b) Ausências sindicais;

c) Consultas médicas por doenças crónicas comprovadas, sempre que o trabalhador o comunique voluntariamente à empresa;

d) Nojo por familiares de 1.º e 2.º grau.

Cláusula 89.^a

Prémio produtividade

É atribuído um prémio mensal de 30 € aos trabalhadores, tendo como base os hectolitros produzidos vs os hectolitros orçamentados.

Cláusula 90.^a

Prémio de antiguidade

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

a) 100 € ao cumprir 15 anos;

b) 200 € ao cumprir 20 anos.

Cláusula 91.^a

Empréstimos

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

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

Cláusula 92.^a

Substituição temporária

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

Cláusula 93.^a

Consumo gratuito

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

CAPÍTULO XIV

Progressão profissional

Cláusula 94.^a

Conceito

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

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 95.^a

Aumentos salariais

O aumento salarial para o tempo de vigência deste acordo, será de 20 € mensais ou o valor proporcional à progressão do salário SMN (Salário Mínimo Nacional), sendo aplicado sempre o valor superior.

Cláusula 96.^a

Produção de efeitos

A tabela salarial constante do anexo II do presente AE e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

ANEXO I

Categorias profissionais

Chefe de fábrica - Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção. (Grupo 1)

Chefe de departamento - Responsável que assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos. (Grupo 2)

Adjunto chefe de fábrica - Participa no planeamento, organização e direcção das actividades inerentes ao funcionamento da fábrica juntamente com o(a) chefe de fábrica, assim como na definição das políticas internas de funcionamento. (Grupo 2)

Técnico superior - Assegura actividades e tarefas de suporte numa área, que exige formação técnica superior ou de suporte, relacionadas com a área inerente à função, à actividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de

acordo com os objectivos propostos. (Grupo 3)

Adjunto departamento - Colabora nas actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos, pode eventualmente substituir o chefe de departamento na sua ausência. (Grupo 3)

Técnico administrativo - Assegura a execução de actividades de recolha e aprovisionamento, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa e de suporte, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos. (Grupo 4)

Chefe de turno/team leader - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos definidos. (Grupo 4)

Técnico de manutenção - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de manutenção e controlo de energia, de acordo com o planeamento efectuado. (Grupo 5)

Especialista - Assegura a execução de actividades inerentes aos processos da área onde está inserido, e de acordo com o planeamento efectuado tendo como uma das suas responsabilidades, a formação de novos trabalhadores. (Grupo 5)

Chefe de linha - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes a uma linha de enchimento, respondendo pelos objectivos definidos. (Grupo 5)

Operador de produção de 1.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.^a - Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Assistente administrativo - Executa acções de suporte administrativo nas áreas inerentes ao departamento onde está inserido. (Grupo 6).

Analista de 1.^a - Assegura a execução das funções mais qualificadas do(a) analista de 2.^a (Grupo 6)

Operador de produção 2.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado, sendo que a passagem ao grupo

salarial correspondente (Grupo 7) dar-se-á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.^a

- Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 7) dar-se-á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

Analista de 2.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos. (Grupo 7)

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

Operador de produção 3.^a - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado. Passa directamente para um grupo salarial superior decorridos 6 meses de permanência na categoria. (Grupo 8)

Operador de máquinas de elevação e transporte de 3.^a

- Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Passa directamente para um grupo salarial superior decorridos 6 meses de permanência na categoria. (Grupo 8)

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Chefe de fábrica	1 000,00
2	Chefe de departamento/Adjunto chefe de fábrica	850,00
3	Técnico superior/Adjunto departamento	780,00
4	Técnico administrativo Chefe de turno/Team leader	690,00

5	Técnico de manutenção Especialista Chefe de linha	670,00
6	Operador de produção de 1. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 1. ^a Assistente administrativo Analista de 1. ^a	640,00
7	Operador de produção de 2. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a Analista de 2. ^a	620,00
8	Servente de limpeza Operador de produção de 2. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 2. ^a	600,00
9	Operador de produção de 3. ^a Operador de máquinas de elevação e transporte de 3. ^a	580,00

Santarém, 25 de julho de 2018.

Pela Font Salem Portugal, SA:

Pedro Marín Giménez, administrador.

Antoni Folguera Ventura, administrador.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do seguinte sindicato:

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

Depositado em 17 de agosto de 2018, a fl. 67 do livro n.º 12, com o n.º 171/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.