



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Azeites do Parral, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 632

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro 633

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 634

- Acordo de empresa entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global 646

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários (SNMV) - Eleição	669
- STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição	669

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição	670
--	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- ADP Fertilizantes, SA - Convocatória	671
- Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Convocatória	671

II – Eleição de representantes:

- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição	671
- Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere - Eleição	671
- Volkswagen Group Services, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	672

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrctot@dgert.mtsss.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Azeites do Parral, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Azeites do Parral, L.^{da}», NIF 506 731 588, com sede na localidade de Parral, Barrada, 7540-055 Santa Cruz, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, acima indicado, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2018/2019, com início no dia 20 de outubro de 2018 e termo previsto em fevereiro de 2019.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2011 e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e porque para obtenção de padrões de qualidade pretendidos para o produto final haver necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria-prima. Abastecimento este que depende da capacidade e dimensão de vários produtores, não sendo possível proceder a qualquer estimativa. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite. Neste sentido, entende a requerente que, os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito. Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, conforme autorização de laboração no estabelecimento por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea d) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Azeites do Parral, L.^{da}», a labo-

rar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parral, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona 2018/2019, com início no dia 20 de outubro de 2018 e termo previsto em fevereiro de 2019.

18 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

O acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores do setor de atividade seguradora ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta ou indiretamente, 79 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 53,2 % são mulheres e 46,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 65 TCO (82,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 TCO (17,7 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 71,4 % são mulheres e 28,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial

da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica não existir impacto no leque salarial.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior à data do depósito, e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 2, de 23 de janeiro de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2018, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre o empregador outorgante e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor, previstas na convenção, produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019.

18 de fevereiro de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritores.

2- Para efeitos do número anterior, as regiões excecionais são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém; e
- b) O distrito de Beja.

3- Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A produção de aves e ovos (nas regiões em que se apliquem convenções coletivas de trabalho com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou os respetivos associados sejam subscritores);

- c) A suinicultura;
- d) As cooperativas agrícolas;
- e) As associações de beneficiários e regantes;
- f) A caça.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2019 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

.....

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

.....

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

.....

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

.....

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

.....

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção

será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- a)
- b)
- c)
- 6-
- a)
- b)
- c)

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

- 1-
- 2-

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

- 1-
- 2-
- 3-
- 4-

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

- 1-
- 2-
- 3-

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

- 1-
- a)
- b)
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-

Cláusula 63.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

.....

Cláusula 64.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

- 1-
a)
b)
2-

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

- 1-
2-
3-
4-
5-
6-

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

- 1-
2-
3-
4-
5-

Cláusula 67.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,20 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4- Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 68.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 4,40 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 69.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

2- A prestação de trabalho noturno depois das 21 horas confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 70.^a

Local de trabalho

- 1-
2-

Cláusula 71.^a

Conceito de transferência do local de trabalho

.....

Cláusula 72.^a

Transferência a pedido do trabalhador

.....

Cláusula 73.^a

Transferência do local de trabalho

- 1-
2-
3-
4-
5-
6-

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

- 1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do lo-

cal habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

a) Deslocação pequena - dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;

b) Deslocação média - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;

c) Deslocação grande - fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2- Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,36 €/km.

3- Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,00 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,00 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,00 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,00 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a

Deslocações para frequência de cursos de formação profissional

1- Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2- Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3- O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 76.^a

Parentalidade

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes no CT.

Cláusula 77.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção 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 adoção;
- 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 proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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 exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção 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 apresen-

tação 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 proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 79.^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 o número seguinte.

2- A licença referida no número anterior 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.

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

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

5- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, senão esta uma microempresa, depende de acordo com o trabalhador.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

8- 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.

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

Cláusula 80.^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.

Cláusula 81.^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 79.^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- 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.

3- 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.

4- 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.

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

Cláusula 82.^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 consecutivo 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.

Cláusula 83.^a

Regime das licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva 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 adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das moda-

lidades;

- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção 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 ação 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 adoção, 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 respetiva 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 atividade 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 efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO X

Disciplina

.....

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

.....

CAPÍTULO XII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

.....

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 94.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 95.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 93.^a,

outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 97.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adegaireiro - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de

escritório: receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalamento de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras,

abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas

inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortiçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gasóleo, lubrificações, calibrações, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessi-

dades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo

de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/

ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat», atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas

de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agro-pecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização,

formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apoia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o trabalhador licenciado ou bacharelado que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agro-pecuária ou agro-florestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orientar e intervir na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na

adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Proceda à avaliação sensorial de vinhos. Proceda a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Proceda à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Proceda à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	750,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	723,00 €
3	Adeguieiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal	673,00 €

3	Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícolas motosserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	673,00
4	Rececionista Telefonista Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	623,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	605,00 €

ANEXO III

Remuneração mínima diária - Trabalho sazonal (a)

Categorias	Vencimento hora	Propocional de férias hora	Propocional de sub. férias hora	Propocional de sub. Natal hora	Vencimento por hora com propocionais	Vencimento por dia com propocionais
Nível 3	3,90 €	0,55 €	0,55 €	0,55 €	5,55 €	44,40 €
Nível 4	3,70 €	0,45 €	0,45 €	0,45 €	5,05 €	40,40 €
Nível 5	3,50 €	0,35 €	0,35 €	0,35 €	4,55 €	36,40 €

(a) A remuneração mínima diária aqui prevista não se aplica ao trabalhador(a) avícola previsto neste CCT.

Lisboa, 30 de janeiro de 2019.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Eduardo Oliveira e Sousa e Luís Miguel Mira, como mandatários.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultu-

ra, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado em 18 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 32/2019, 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 Europa&c Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

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 atividade, 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 365 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.^a

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, exceto 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 respetiva fundamentação, até 30 dias após a receção 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.^a

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 efetuado 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.^a

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.^a

Contratos a termo

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

Cláusula 6.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 deli-

mitam-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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Trabalho nocturno

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

Cláusula 34.^a

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.^a

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 perfaça 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.^a

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.^a

Feriados

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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.^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 do trabalhador não separado de pessoas e bens, seus filhos, pais, sogros, genros ou noras, padastos, madrastras 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 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.^a

Participação e justificação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao su-

perior 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.^a

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 do 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.^a, 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.^a, 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.^a, 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.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 47.^a, bem como as que não forem participadas e/ou justificadas, após a empresa exigir o previsto no número 4 da cláusula 48.^a

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 comprovadamente falso.

5- O Valor da hora de retribuição para o efeito de desconto de falta injustificada é calculado pela fórmula da cláusula 56.^a

Cláusula 51.^a

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.^a

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 pressuponham 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.^a

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.^a

Remuneração base

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

Cláusula 55.^a

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.^a

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 da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, integravam a brigada de incêndios e que a continuem a integrar será mantido o subsídio de bombeiro nos termos praticados em 15 de outubro de 2010 e enquanto integrarem a brigada de incêndios.

Cláusula 57.^a

Diuturnidades

1- A empresa reconhece e mantém o regime de diuturnidades que já existia ao abrigo de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes e reguladores desta matéria anteriormente à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, para os trabalhadores pertencentes ao quadro da empresa antes dessa data e que estejam incluídos nos níveis I a VI do anexo III do presente acordo.

2- O valor de cada diuturnidade é de 0,89 % da base de indexação calculada nos termos do ponto 1 da cláusula 59.^a

Cláusula 58.^a

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.^a, de:

a) 9,86 % da referida base de indexação, no valor mínimo de 110 €, 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, no valor mínimo de 130 €, quando em regime 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 192,47 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.^a

Base de indexação

1- A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação para os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média do presente acordo.

2- Para os trabalhadores admitidos para o quadro da empresa após a data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, 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.^a

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.^a

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.^a

Cláusula 62.^a

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.^a

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.^a

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.^a

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 a possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador já ao serviço da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros. Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, terá direito a um subsídio de 9,73 euros, por cada dia de prestação de trabalho.

4- Quando não haja a possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador admitido após a data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, terá direito a um subsídio de 6,15 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 respetivo.

Cláusula 66.^a

Subsídio de transporte

A cada trabalhador pertencente ao quadro da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, será mantido o pagamento do subsídio de transporte conforme as normas vigentes.

Cláusula 67.^a

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.^a

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 objetivos 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.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 70.^a

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 culposos, quer consista em acção quer em omissão, praticado pelo trabalhador com violação dos deveres consignados neste AE ou na lei.

Cláusula 71.^a

Sanções disciplinares

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

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e atender ao com-

portamento 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.^a

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.^a

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.^a nenhuma outra pode ser aplicada sem instauração de processo disciplinar escrito.

Cláusula 74.^a

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.^a, 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.^a, 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.^a

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.^a

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.^a

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.^a

Protecção da maternidade e da paternidade

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

2- Sem prejuízo de tudo o mais que se encontre estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

a) Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividade suscetível 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;

b) Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal noturno, e havendo redução de ho-

rário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período noturno;

c) Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, ou de internamento do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º do Código do Trabalho durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;

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) Usufruir de licença parental complementar e licença para assistência a filho nos termos e condições previstos nos artigos 51.º e 52.º do Código do Trabalho;

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 adoção 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 subsídio de infantário ou de ama aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, já auferiam esses subsídios de acordo com as normas vigentes.

Cláusula 79.^a

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 aula 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 tantos quantas as provais 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 substituíam.

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 facilitará as trocas de turnos.

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

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem, Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010, 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, na conversão a contrato sem termo.

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 vigentes e reguladores destas matérias anteriormente à data da entrada em vigor do acordo de empresa celebrado entre a Portucel Embalagem - Empresa Produtora de Embalagens de Cartão, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa e outros - Revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 15 de outubro de 2010.

CAPÍTULO XIII

Segurança higiene e saúde no trabalho

Cláusula 81.^a

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 imediato, 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.^a

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.^a

Representante 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.^a

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.^a, 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.^a

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.^a

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 implique 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.^a

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.^a

Sucessão de convenções e carácter globalmente mais favorável

1- A presente convenção revoga o instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre a Europa&c Embalagem, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016.

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, otimizando 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, otimizando 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 operam 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 preventi-

vas 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 reconhecido 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 2018 foi acordado, com efeitos a 1 de janeiro de 2018, o seguinte:

- Aumento de 17 € no salário base dos trabalhadores enquadrados em todos os níveis.

10- Actualização da tabela salarial

- Actualização da tabela salarial em 0,8 % (anexo IV).

11- Actualização das cláusulas de expressão pecuniária

- Actualização em 0,8 % nas restantes cláusulas de expressão pecuniária.

- Actualização de um valor mínimo de 110 € para o regime de dois turnos folga fixa.

- Actualização de um valor mínimo de 130 € para o regime de três turnos folga fixa.

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 qualidade

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 qualidade

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 2018

Níveis	Remunerações		
	Mínima	Média	Máxima
VIII	1 520,95	2 353,28	2 735,84
VII	1 439,40	1 961,06	2 308,85
VI	1 281,38	1 634,93	1 916,83
V	1 067,79	1 362,44	1 597,34
IV	889,83	1 135,37	1 331,12
III	741,54	946,14	1 109,27
II	617,95	788,45	924,39
I	600,00	657,04	725,01
Base de indexação			1 248,91

Guilhabreu, 21 de dezembro de 2018.

Pela Europa&c Embalagem, SA:

Vera Lúcia Vieira Mouta, na qualidade de representante.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

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

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pela FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Mário Filipe Ilhéu Condessa, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctrica, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, representa as seguintes organizações sindicais - FIEQUIMETAL:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

FEPCES - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, representa as seguintes organizações sindicais:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Industria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

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

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Para os devidos efeitos se declara que a FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 18 de fevereiro de 2019, a fl. 82 do Livro n.º 12 com o n.º 33/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Médicos Veterinários (SNMV) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Eduardo Geordano Ferraz Vieira Correia.

Vice-presidente - Eduardo Manuel Maia Pimentel Tavares.

Tesoureiro - Bruno Filipe Esteves Medina Rôlo.

Vogal - Manuel Filipe D'argent de Figueiredo.

Vogal - Miguel de Abreu Nunes de Almeida.

Efetivos:

Artur Manuel Pereira Fernandes.

António Oliveira Santos.

Carlos Carrilho de Macedo.

Luís Manuel Santos Figueiredo.

Luis Miguel Patrocínio Gomes Fernandes.

Margarida Jesus Alves Marques Louro.

Ricardo António Lopes Rodrigues.

Silvério Maria Guerreiro Rosado.

Maria José Rodrigues Fernandes.

Suplentes:

Carlos Manuel Carvalho Santos.

Luís Miguel Ribeiro Nunes.

STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de fevereiro de 2019 para o mandato de dois anos.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, publicada no

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 43, de 22 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Adolfo Correia de Oliveira, substituído por:
José dos Santos Pedro Ferreira.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ADP Fertilizantes, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADP Fertilizantes, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas no dia 14 de maio de 2019, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

ADP Fertilizantes, SA.

Morada: Estrada Nacional 10 - Apartado 88, 2616-907 Alverca do Ribatejo».

Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP) - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 8 de fevereiro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP).

«O SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo vem, nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho no Instituto Nacional de Estatística, IP (INE, IP), com sede na Avenida de António José de Almeida, 1000-043 Lisboa.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 14 de maio de 2019».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA, realizada em 25 e 26 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018.

Efetivos:

Paulo Joaquim Couto Gonçalves Azevedo.

José Miguel Correia e Sá.

Rui Manuel Gomes Araújo.

André da Silva Azevedo.

Constantino Eugénio da Costa Azevedo.

Amílcar Cruz Silva.

Bruno Miguel Pereira Nascimento.

Suplente:

Luís Amadeu Araújo Marques.

Nélson Filipe Fernandes Oliveira.

Eurico Damião Rodrigues Pinto.

Fernando Jorge da Silva e Sá.

Hélder Simão Abreu Silva.

Paulo David Campos Amorim.

Fernando António Sousa Costa.

Registado em 13 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 136 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere, realizada em 31 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Efetivos:

Arménio Mendes Nunes.

Hermano Matos Soares.

Suplentes:

José Manuel Vás Ribeiro.
Rui Filipe Correia Mendes.

Registado em 18 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 137 do livro n.º 1.

Volkswagen Group Services, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Volkswagen Group

Services, Unipessoal L.da, realizada em 16 de janeiro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2018.

Efetivos:

João Miguel dos Santos Fonseca.
Jerson Ferreira da Costa.
André Filipe Moutinho Cristovão.
José Luís Pires Caeiro.

Suplente:

Nuno Miguel Luís Gonçalves.
Ricardo Jorge Carvalheira Falardo.

Registado em 18 de fevereiro de 2019, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 137 do livro n.º 1.