

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	906
- INNOVNANO - Materiais Avançados, SA - Autorização de laboração contínua	907
- Nutriceal Foods, SA - Autorização de laboração contínua	907
- Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas - SOPRAGOL, SA - Autorização de laboração contínua	908

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	909
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras	910
- Acordo coletivo entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. ^{da} e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - Revisão global	912
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global	936

- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Revisão global	962
---	-----

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:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Bancos - Alteração	986
- Associação Comercial de Paços de Ferreira - Cancelamento	986

II – Direção:

- Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP	986
---	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Olá - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA	987
- CT - Cobert Telhas, SA	987
- FIMA - Produtos Alimentares, SA	988
- Be Water, SA - Águas de Mafra	988

II – Eleição de representantes:

- Caetano Auto, SA	988
--------------------------	-----

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.msess.gov.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 506731588, com sede em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no lugar da sede, no âmbito da campanha de produção e comercialização de azeite e olivicultura 2013/2014, com início no mês de novembro de 2013.

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, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

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. Aprovisionamento 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. Por conseguinte, trata-se de situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração re-

querido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

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 ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas.

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Azeites do Parral, L.^{da}» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Parral, localidade de Barrada, freguesia de Santa Cruz, concelho de Santiago do Cacém, distrito de Setúbal, no âmbito da campanha de produção e comercialização de azeite e olivicultura 2013/2014, com início no mês de novembro de 2013.

25 de março de 2014. - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Albuquerque*. - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

INNOVNANO - Materiais Avançados, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «INNOVNANO - Materiais Avançados, SA», NIPC 502865776, com sede em iParque, Parque Tecnológico de Coimbra, Lt. 13, freguesia de Antanhol, concelho e distrito de Coimbra, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no respetivo estabelecimento industrial localizado no local da sede.

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, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector da indústria química, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de abril de 2007, e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de que, face às exigências do mercado, a reorganização da atividade produtiva permitirá adequar e melhorar a capacidade de resposta, tornando a empresa mais competitiva e economicamente mais rentável. Permitirá, ainda, uma melhoria qualitativa de produtos e serviços, obviando a que as interrupções existentes conduzam a problemas de qualidade recorrentes. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

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 ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e do Emprego.

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «INNOVNANO - Materiais Avançados, SA», a laborar continuamente no respetivo estabelecimento industrial localizado em iParque, Parque Tecnológico de Coimbra, Lt. 13, freguesia de Antanhol, concelho e distrito de Coimbra.

21 de março de 2014. - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*. - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Nutriceal Foods, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Nutriceal Foods, SA», NIF 510434983, com sede na Estrada do Miradouro, Benavente, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais localizadas no lugar da sede.

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.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, a necessidade de aumentar a capacidade produtiva para fazer face ao acréscimo de encomendas em carteira, tendo em vista o cumprimento pontual dos prazos acordados com os clientes, num mercado fortemente concorrencial e, por outro lado, a possibilidade de rentabilizar o parque de máquinas instalado, de características tecnologicamente sofisticadas, permitindo a redução do desperdício em gastos energéticos demasiado elevados com o atual modelo, bem como a manutenção da excelência na qualidade dos produtos fabricados. Ora, considerando o exposto, entende a requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, consta dos respetivos contratos individuais de trabalho a respetiva concordância à implementação do regime ora requerido, os demais trabalhadores serão admitidos para o efeito.

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 ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento.

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Nutriceal Foods, SA», a laborar continuamente nas respetivas instalações industriais localizadas na Estrada do Miradouro, Benavente, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Santarém.

21 de março de 2014. - O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*. - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas - SOPRAGOL, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa «Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas - SOPRAGOL, SA», NIPC 500259160, com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2013, no âmbito da campanha do tomate.

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, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e posteriores revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha, a requerente desenvolve diversas atividades que têm que ser exercidas ininterruptamente. Na verdade, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subsequentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram consultados os que fazem parte do quadro de pessoal da empresa, os quais não levantaram obstáculos ao processo em curso, sendo que os restantes trabalhadores serão contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

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

2- A comissão de trabalhadores na empresa, instada a pronunciar-se, por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido.

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa.

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas.

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

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa «Sociedade de Industrialização de Produtos Agrícolas - SOPRAGOL, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, no período compreendido entre 20 de julho e 20 de outubro de 2013, no âmbito da campanha do tomate.

25 de março de 2014. - O Secretário de Estado da Agricultura, *José Diogo Albuquerque*. - O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 21 de 8 de junho de 2013.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

Área e Âmbito

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua atividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro:

a) Os trabalhadores ao serviço das empresas com categorias enquadradas neste contrato, representados pela associação sindical signatária.

b) Os trabalhadores não sindicalizados ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato a que por força da cláusula 42.ª se aplique a presente convenção coletiva.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e produção de efeitos

1- O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (Euros)
I	Chefe de escritório Diretor/a de serviços	950,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado/a geral Tesoureiro/a	848,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspetor/a de vendas Programador/a informático	797,00 €
IV	Caixeiro/a - encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador/a (sem comissões) Encarregado/a de armazém Promotor/a de vendas (sem comissões) Prospetor/a de vendas (sem comissões) Secretário/a Técnico/a de laboratório (com mais de 4 anos) Vendedor/a (sem comissões) Vendedor/a especializado/a (sem comissões)	777,00 €
V	Caixa Cobrador/a Fiel de armazém Motorista de pesados Operador/a de computadores de 1.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Primeiro/a - caixeiro/a Primeiro/a - escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (de 2 a 4 anos) Dactilógrafo/a de 1.ª	702,00 €
VI	Conferente Dactilógrafo/a de 2.ª Motorista de ligeiros Operador/a de computadores de 2.ª Operador/a de máquinas - técnico/a II Segundo/a - caixeiro/a Segundo/a escriturário/a Técnico/a auxiliar de laboratório (até 2 anos)	642,00 €
VII	Ajudante de motorista Dactilógrafo/a de 3.ª Demonstrador/a (com comissões) Empregado/a de expedição Operado/ar de computador estagiário/a Promotor/a de vendas (com comissões) Prospetor/a de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro/a - caixeiro/a Terceiro/a - escriturário/a Vendedor/a (com comissões) Vendedor/a especializado/a (com comissões)	613,00 €
VIII	Caixeiro/a - viajante do 2.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 1.ª Distribuidor/a Embalador/a Estagiário/a e dactilógrafo/a do 3.º ano Operador/a empilhador/a / báculo Servente Telefonista de 2.ª	549,00 €

IX	Caixeiro/a - viajante do 1.º ano Contínuo/a, porteiro/a e guarda de 2.ª Estagiário/a e dactilógrafo/a do 2.º ano Servente de limpeza	510,00 €
X	Estagiário/a e dactilógrafo/a do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém) Caixeiro/a ajudante	(a)509,00 €
XI	Paquete (*)	(a)509,00 €

(a) Sem prejuízo da aplicação do regime legal do salário mínimo nacional desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória.

* Artigo 68.º, número 2 e Artigo 70.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Porto, 4 de fevereiro de 2014.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

Osvaldo Fernandes de Pinho, mandatário.

Fernando Ferreira Marmelo, mandatário.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, mandatário.

António Barbosa da Silva, mandatário.

Depositado em 27 de março de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 23/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - 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 17, de 8 de Maio de 2013 e alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 19 de 22 de Maio de 2013.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT, assinado pelos outorgantes, obriga, por um lado, todas as empresas, filiais, delegações, agências ou outras formas de representação que desenvolvam a sua actividade em todo o território nacional e representadas pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dedicam à importação e armazenamento de produtos químicos e farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 90 empresas e 2005 trabalhadores.

CAPÍTULO VIII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 38.ª

(Produção de efeitos)

As cláusulas referentes a retribuição do trabalho e benefícios de natureza pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2014.

Cláusula 42.ª

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, do texto consolidado e alteração, cujas publicações estão insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 17/2013 e n.º 19/2013.

ANEXO II

Tabela de remunerações certas mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Director de serviços	950,00 €
II	Analista de informática Chefe de departamento, de divisão e de serviços Chefe de vendas Contabilista Encarregado geral Tesoureiro	848,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Inspector de vendas Programador informático	797,00 €
IV	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção Correspondente em línguas estrangeiras Demonstrador (sem comissões) Encarregado de armazém Promotor de vendas (sem comissões) Prospector de vendas (sem comissões) Secretário Técnico de laboratório (de mais de quatro anos) Vendedor (sem comissões) Vendedor especializado (sem comissões)	777,00 €

V	Caixa Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Operador de computadores de 1.ª Primeiro-caixeiro Primeiro-escriurário Técnico auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)	702,00 €
VI	Conferente Motorista de ligeiros Operador de computador de 2.ª Operador de telex Segundo-caixeiro Segundo-escriurário Técnico auxiliar de laboratório (até dois anos)	642,00 €
VII	Ajudante de motorista Demonstrador (com comissões) Empregado de expedição Promotor de vendas (com comissões) Prospector de vendas (com comissões) Telefonista de 1.ª Terceiro-caixeiro Terceiro-escriurário Vendedor (com comissões) Vendedor especializado (com comissões)	613,00 €
VIII	Caixeiro-ajudante Caixeiro-viajante do 2.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 1.ª Distribuidor Embalador Empilhador Estagiário e dactilógrafo do 3.º ano Operador de empilhador de báculo Servente Servente de armazém Telefonista de 2.ª	549,00 €
IX	Caixeiro-viajante do 1.º ano Contínuo, porteiro e guarda de 2.ª Estagiário e dactilógrafo do 2.º ano Servente de limpeza	510,00 €
X	Estagiário e dactilógrafo do 1.º ano (*) Praticante (comércio e armazém)	509,00 €
XI	Paquete (*)	509,00 €

(*) Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código do Trabalho).

Porto, 11 de Fevereiro de 2014.

Pela NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Fausto de Oliveira Magalhães, na qualidade de mandatário.

António Barbosa da Silva, na qualidade de mandatário.

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

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria Natália Martins Pinto, na qualidade de mandatária.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria Natália Martins Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo:

Henrique Pereira Pinheiro Castro, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

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

Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

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

Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante.

Indicação da lista de sindicatos filiados na FEPACES

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 Atividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 26 de março de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 22/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e outra e a FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar -
Revisão global**

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se em território nacional às empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designadas por empresa(s), e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este ACT vigora para as empresas outorgantes ou que a ele venham a aderir, nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem

à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

8- Enquanto este ACT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e selecção do pessoal de terra e tripulantes é da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respectiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste ACT e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e remuneração, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deverá ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores na empresa poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a V;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IV e III;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais II e I.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de remuneração, a uma das catego-

rias e carreiras previstas neste ACT.

3- Para efeitos deste acordo, é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a remuneração mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente ACT;

b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

- c) Exercer com zelo e diligência as suas funções;
- d) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
- e) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- f) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas legais no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
- h) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- k) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando, por conta própria ou de outrem, utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- l) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- m) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

- 1- São deveres da Empresa:
- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente ACT e da lei;
 - b) Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
 - c) Exigir do pessoal com funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
 - d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho;
 - e) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho;
 - f) Criar, manter e dinamizar serviços de formação para os trabalhadores, adequados ao seu aperfeiçoamento profissional, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais, bem como facilitar a frequência do ensino oficial, público ou privado, e acções de formação profissional;
 - g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
 - h) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;

i) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste ACT;

j) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

k) Responder, por escrito, a qualquer reclamação formulada directamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador e / ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a e 18.^a;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, economatos, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste ACT considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPITULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente ACT.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslo-

cado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste ACT.

3- A actividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com excepção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 54.^a.

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser descriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajecto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua actividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respectivos documentos comprovativos.

2- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 49.^a.

4- A empresa garantirá um seguro que cubra os riscos de

viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste ACT e na Lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal serão:

a) Para os trabalhadores administrativos e comerciais abrangidos por este acordo, trinta e sete horas e trinta minutos;

b) Para os restantes trabalhadores, oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

3- Com o acordo do trabalhador, o intervalo diário nos setores administrativo, comercial e hoteleiro de terra pode ser reduzido a 30 minutos.

Cláusula 22.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente ACT, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 24.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um

mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.^a.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da entidade empregadora ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados á prestação do trabalho suplementar, salvo quando, expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6- Não estão sujeitos á obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas;
- c) Mulheres com filhos de idade inferior a doze meses;
- d) Menores.

3- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efectuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Não se considera trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;
- b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respectivo diário de navegação;
- c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvaguarda e assistência.

Cláusula 26.^a

Registo de trabalho a bordo

1- Em conformidade com as normas internas das empresas, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade das empresas, que estas não têm a obrigação de organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho, sempre que esteja apenas em causa o cumprimento dos horários normais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 27.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar) que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os horários devem ser organizado de forma rotativa para que, pelo menos uma vez por mês, os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e o domingo.

3- Nas épocas de maior atividade das empresas, o gozo do descanso semanal complementar pode ser adiado, ficando a crédito do trabalhador para ser gozado mais tarde ou, por acordo, ser remido a dinheiro com um acréscimo não inferior a 50 %.

4- Nas situações previstas no número anterior, se o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Cláusula 28.^a

Feriados

1- São considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-feira de carnaval e feriado municipal da localidade da sede da empresa, os quais podem ser substituídos por outros dias com a concordância da entidade patronal e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

3- O trabalho em dias de feriado será remunerado de acordo com a cláusula 47.^a (retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso que serão gozados como acréscimo aos seus dias de férias.

4- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 29.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

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

3- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 31.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à entidade patronal a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à actividade desenvolvida pelas empresas, estas podem marcar

o período de férias dos trabalhadores administrativos, comerciais, hotelaria e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor actividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será no entanto garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade patronal e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 32.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a 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 imputável, cabendo à entidade patronal, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde poderá ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo da situação de doença ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, a entidade patronal marcará os dias de férias não gozados.

Cláusula 34.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 35.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas as seguintes:

a) Durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do seu casamento;

b) Até 5 (cinco) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas.

c) Até 2 (dois) dias consecutivos, por altura do óbito, motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo

tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste ACT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da segurança social respectivo.

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

4- No caso previsto na alínea e) do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 37.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 36.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa a descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de

falta, desde que salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitam licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 41.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste Acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

a) A remuneração especial por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instala-

ção e outras equivalentes;

c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;

d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;

e) A participação nos lucros da empresa;

f) O subsídio de refeição e a alimentação;

g) O suplemento de embarque;

h) Os salários de salvação e assistência;

i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente ACT.

2- A retribuição mensal corresponderá á função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufere na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 43.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:

a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;

b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.

2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado dos subsídios de férias e de Natal.

3- O pagamento será efectuado, conforme pedido escrito do trabalhador, por uma das formas seguintes:

a) Depósito bancário ou transferência bancária para conta determinada pelo trabalhador;

b) Cheque, em seu nome ou no de quem ele designar.

4- No acto de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efectuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.

2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio por isenção de horário de trabalho

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de director de cruzeiro, será sempre efectuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores terão direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

3- O subsídio de IHT previsto nos números anteriores será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

Cláusula 47.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) para os dias normais de trabalho - 75 %;
- b) para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.

2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 48.^a

Suplemento de embarque

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, as empresas podem optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de

todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da actividade, mas não poderá ser inferior a 17,5 % da retribuição base mensal do trabalhador constante do anexo III.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático, o marinheiro e o director de cruzeiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respectiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 17,5 % ou 30 % da retribuição base mensal, consoante prestem serviço nos barcos diários ou nos barcos hotel.

5- O complemento previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 euros, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço 3,00 euros;
- Almoço e jantar 9,00 euros;
- Ceia 3,00 euros.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 00h00, não têm direito ao pagamento, respectivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso sema-

nal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 45 euros mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 53.^a

Modalidades de cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução (rescisão);
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 54.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fracção, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento colectivo.

2- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador quei-

ra optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

Cláusula 55.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 56.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 57.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este ACT são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder quinze dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

Cláusula 58.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com excepção da sanção prevista na alínea *a*) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- A acção disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos trinta dias subsequentes à decisão, excepto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 59.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste ACT consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 60.^a

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente nas remunerações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respectivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar as empresas de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, directamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- As empresas remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 61.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais

outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a este ACT, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de comparticipar nas despesas inerentes à negociação e celebração do ACT, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.^a, número 4 do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará aos sindicatos as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 62.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões 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.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 63.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 64.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador 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.

Cláusula 67.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 70.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 68.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 69.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 70.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 71.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 72.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 73.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, 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 modalidades;
- 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- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 74.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a

empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 53.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de a trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores estudantes

1- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.

2- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.

3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da entidade patronal, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efectivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.

4- Os trabalhadores que frequentem qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, terão direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.

5- O trabalhador deve informar a entidade patronal da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.

6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;

c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7- Em cada ano civil, os trabalhadores estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde

que ligados à sua actividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança social e benefícios complementares

Cláusula 76.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Aos trabalhadores abrangidos por este ACT aplica-se o regime geral da segurança social.

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela segurança social

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela segurança social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da segurança social não se socorrer dos respectivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.

5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- As empresas garantirão ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com excepção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.

3- A empresa poderá garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 78.^a

Assistência na doença a bordo

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a segurança social.

Cláusula 79.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da segurança social.

Cláusula 80.^a

Regalias sociais

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de segurança social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 81.^a

Seguro de saúde

1- As empresas poderão contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efectivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 82.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste ACT.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações das empresas, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

2- É expressamente proibido consumir substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior das empresas ou das embarcações pelas mesmas utilizadas.

3- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

5- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

6- As empresas, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, poderão, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

7- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto no número 1 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

8- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 84.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem

como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 85.^a

Segurança e protecção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de protecção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelas empresas.

3- As empresas respeitarão nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 86.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes deverão ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- As empresas assegurarão os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Trabalhadores de hotelaria de terra

Cláusula 87.^a

Normas aplicáveis aos trabalhadores de hotelaria de terra

1- Em tudo o que neste acordo coletivo de trabalho esteja omissa, aos trabalhadores das profissões previstas no anexo I, C - Área de hotelaria de terra que prestem serviço nas instalações hoteleiras das empresas localizadas em terra, aplicam-se supletivamente as disposições do contrato coletivo de trabalho entre a APHORT e o SITEMAQ/FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 40, de 29 de outubro de 2011.

2- A tabela salarial aplicável a este grupo profissional é a constante do anexo III, grupo C - Área de hotelaria de terra.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais

Cláusula 88.^a

Formação e desenvolvimento

1- As empresas assegurarão as ações de formação que considerem necessárias ao aperfeiçoamento profissional e

à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As acções de formação de iniciativa da empresa serão remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deverá dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, vídeo e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.^a

Roupas e equipamento de trabalho

1- Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelos trabalhadores.

2- É da responsabilidade do trabalhador a limpeza e/ou a lavagem normal da sua roupa de trabalho.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- As empresas, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizarão o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2.200,00 euros.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a actividade em que se emprega.

CAPÍTULO XVI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.^a

Interpretação e integração deste contrato colectivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação das empresas e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Emprego para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste ACT.

5- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Emprego, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

7- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.^a

Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente ACT pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente ACT não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela entidade patronal ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente o trabalhador esteja a usufruir.

Cláusula 97.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis e declaram que esta convenção revê e substitui, no que aos outorgantes diz respeito, o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 15, de 22 de abril de 2004, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010.

ANEXO I

Definição de funções

A - Área marítima

Mestre tráfego local. - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de 1.ª classe de tráfego local. - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.ª classe de tráfego local. - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.ª em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista prático. - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista prático. - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia. - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área de hotelaria de bordo

Ajudante de bar. - É o trabalhador que colabora com o barman na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha. - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo. - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de director de cruzeiro. - É o trabalhador que auxilia o director de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Camaroteiro. - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Chefe de cozinha. - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confecção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o director de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe de sala. - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respectivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Copeiro. - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Coopera na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro. - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Director de cruzeiro. - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar. - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa. - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Camaroteiro chefe. - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da

embarcação, coordenando toda a actividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Guia de bordo. - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocações de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados.

Rececionista. - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

C - Área de hotelaria de terra

Ajudante de cozinha. - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Bagageiro. - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes. Assegura a limpeza da arrecadação das bagagens e colabora no transporte de móveis e utensílios do hotel.

Camareiro/empregado de andares. - É o trabalhador que se ocupa da limpeza, asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como dos locais de acesso e de estar. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos hóspedes nos quartos.

Chefe de cozinha. - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa todos os trabalhos de cozinha nas instalações hoteleiras da empresa. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas dos clientes e do pessoal.

Chefe de receção. - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige e, sempre que necessário, executa os serviços de receção e portaria de um estabelecimento hoteleiro. Elabora e fornece à direcção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da receção/portaria.

Cozinheiro. - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Empregado de mesa. - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Porteiro/trintanário. - É o trabalhador encarregado de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento hoteleiro, colaborando ainda nas saídas e no acesso a viaturas de transporte. De um modo geral coopera na execução de serviços de portaria, vigiando a entrada e saída de pessoas e mercadorias do estabelecimento e, quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

Rececionista. - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e clientes, bagagens, registos,

aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos hóspedes e clientes e procede ao trabalho administrativo inerente à função.

D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção
Assessor direcção. - É o trabalhador que auxilia o director na execução das respectivas funções.

Assistente administrativo. - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional. - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo. - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objectos ou volumes.

Chefe de serviços. - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas. - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direcção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor. - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de actividade da empresa.

Empregado de limpeza. - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Motorista (pesados e ligeiros). - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Promotor comercial. - É o trabalhador que prepara e executa, na empresa e no exterior, tarefas de relações públicas, promoção e venda dos serviços da empresa.

Secretário. - É o trabalhador que colabora directamente com entidades com funções de administração, direcção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a actividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo. - É o trabalhador que executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a actividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática. - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico operacional. - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista/rececionista. - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Vendedor de cruzeiros. - É o trabalhador que nas instalações da empresa, nos cais de embarque ou em outros locais apropriados, procede à divulgação dos cruzeiros organizados pela empresa e à angariação de clientes, podendo ainda proceder à venda imediata de bilhetes para os cruzeiros.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objecto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração;

d) Escalão salarial: remuneração base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregadora e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela empresa.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - em qualquer altura, por decisão da entidade empregadora;

b) Por ajustamento - decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento poderá ser retardada até 4 anos, por iniciativa da entidade empregadora, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimentos de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais para 2014

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I - Aplicável a embarcações de qualquer tipo (com excepção das «Rabelo») com lotação superior a 25 passageiros e do tipo «Rabelo» com lotação superior a 130 passageiros.

A vigorar de 1 de março de 2014 a 29 de fevereiro de 2015

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	861,00	887,00	914,00	942,00	971,00	1.001,00	1.032,00
	Diretor cruzeiro II							
II	Chefe cozinha	823,00	848,00	874,00	901,00	929,00	957,00	986,00
	Diretor cruzeiro I							
	Maquinista prático 1.ª							
III	Assistente bordo II	800,00	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1.ª							
	Maquinista prático 2.ª							
IV	Assistente bordo I	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2.ª							
	Empregado bar 1.ª							
	Empregado mesa 1.ª							
	Maquinista prático 3.ª							
	Rececionista							
V	Ajudante maquinista	677,00	698,00	719,00	741,00	764,00	787,00	811,00
	Marinheiro 1.ª TL							
VI	Ajudante cozinha	652,00	672,00	693,00	714,00	736,00	759,00	782,00
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3.ª							
	Empregado bar 2.ª							
	Empregado mesa 2.ª							
	Marinheiro 2.ª TL							
VII	Ajudante de bar	615,00	634,00	654,00	674,00	695,00	716,00	738,00
	Guia de bordo							
	Vigia							
VIII	Copeiro	554,00	571,00	589,00	607,00	626,00	645,00	665,00

Tabela II - Aplicável a embarcações do tipo «Rabelo» com lotação até 130 passageiros

A vigorar de 1 de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	742,00	765,00	788,00	812,00	837,00	863,00	889,00
II	Maquinista prático 1. ^a	711,00	733,00	755,00	778,00	802,00	827,00	852,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	694,00	715,00	737,00	760,00	783,00	807,00	832,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 2. ^a Maquinista Prático 3. ^a	683,00	704,00	726,00	748,00	771,00	795,00	819,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro 1. ^a TL	623,00	642,00	662,00	682,00	703,00	725,00	747,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	564,00	581,00	599,00	617,00	636,00	656,00	676,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	535,00	552,00	569,00	587,00	605,00	624,00	643,00

B- Área de gestão, administração e comercial

A vigorar de 1 de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1.481,00	1.526,00	1.572,00	1.620,00	1.669,00	1.720,00	1.772,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	948,00	977,00	1.007,00	1.038,00	1.070,00	1.103,00	1.137,00
III	Assessor direção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	831,00	856,00	882,00	909,00	937,00	966,00	995,00

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
IV	Assessor direção I							
	Promotor comercial I							
	Secretário II							
	Técnico administrativo II	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00
	Técnico informática II							
	Técnico operacional II							
V	Secretário I							
	Técnico administrativo I	711,00	733,00	755,00	778,00	802,00	827,00	852,00
	Técnico informática I							
	Técnico operacional I							
VI	Assistente administrativo II							
	Assistente operacional II	654,00	674,00	695,00	716,00	738,00	761,00	784,00
	Motorista II							
	Telefonista/rececionista II							
VII	Assistente administrativo I							
	Assistente operacional I							
	Auxiliar administrativo II	564,00	581,00	599,00	617,00	636,00	656,00	676,00
	Empregado limpeza II							
	Motorista I							
	Telefonista/rececionista I							
VIII	Auxiliar administrativo I	515,00	531,00	547,00	564,00	581,00	599,00	617,00
	Empregado limpeza							
IX	Vendedor de cruzeiros*	500,00	515,00	531,00	547,00	564,00	581,00	599,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2014 a 28 de fevereiro de 2015

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALÕES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção	800,00	824,00	849,00	875,00	902,00	930,00	958,00
	Chefe de cozinha							
II	Cozinheiro 1.ª	700,00	721,00	743,00	766,00	789,00	813,00	838,00
III	Empregado de mesa principal	625,00	644,00	664,00	684,00	705,00	727,00	749,00
	Rececionista principal							
IV	Empregado de mesa 1.ª	605,00	624,00	643,00	663,00	683,00	704,00	726,00
	Rececionista 1.ª							
	Cozinheiro 2.ª							
V	Ajudante de cozinha							
	Camareira /empregada de quartos							
	Empregado de mesa 2.ª	555,00	572,00	590,00	608,00	627,00	646,00	666,00
	Porteiro /trintanário							
	Rececionista 2.ª							
VI	Bagageiro	525,00	541,00	558,00	575,00	593,00	611,00	630,00

ANEXO IV

Regulamento de higiene e segurança

Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. As empresas obrigam-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infecção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adoptadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;
- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deverá ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respectiva distribuição e a inspecção periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e poden-

do ser fechados à chave.

Artigo 24.º

As empresas obrigam-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- As empresas obrigam-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de protecção, como a seguir se dispõe:

a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - capacetes de protecção;

b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais susceptíveis de partículas - óculos, viseiras ou outros anteparos de protecção dos olhos e do rosto;

c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - máscaras antipoeiras;

d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - máscaras com filtro apropriado;

e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas

tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;

f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) - fatos apropriados;

g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - cintos de segurança;

h) Na decapagem ao ar livre com jacto de abrasivo - máscara anti poeira e viseira;

i) Na decapagem com jacto de abrasivo, em locais confinados, ou com jacto de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - escafandro com protecção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;

j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jacto - luvas apropriadas;

l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;

m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para protecção da cabeça e ouvidos;

n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;

o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de protecção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jacto abrasivo que obriquem ao uso de protecção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a actividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de protecção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de protecção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfecção.

Artigo 29.º

Sempre que uma embarcação transporte em exclusivo matérias corrosivas, tóxicas, explosivas ou inflamáveis ou

radioactivas, a sua tripulação terá direito a um adicional de 20 %.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2 empresas e 50 trabalhadores.

Porto, 26 de Fevereiro de 2014.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licínia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Via D'Ouro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licínia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

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

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha;

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de março de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 24/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira, - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2012 e n.º 22, de 15 de Junho de 2013.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 450 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2014.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
- 7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos

termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

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

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

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

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

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

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

No turno com início às 00h00, o intervalo de descanso será de 30 minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

é considerado trabalho suplementar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Os que se ofereçam para o efeito;

b) Os admitidos há menos tempo;

c) Os mais novos.

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

16- O trabalhador que completar vinte e cinco anos de ser-

viço em regime de turnos rotativos ou cinquenta e cinco anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 11.^a

Passagem ao regime de turnos rotativos

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa

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

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

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 5 dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea c);
- e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de 45 minutos para refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de 75 minutos.

Cláusula 13.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;
- b) Para almoço, antes das 12h00;
- c) Para jantar, antes das 20h00;
- d) Para ceia, antes das 2h00.

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

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

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

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

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

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

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

Cláusula 16.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

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

Cláusula 17.^a

Transferência por mudança de instalação ou serviço

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

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fracção.

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

Cláusula 18.^a

Transferências individuais

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

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

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

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

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

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 20.^a

Trabalho de portadores de deficiência

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

Cláusula 21.^a

Protecção na parentalidade

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

Cláusula 21.^a A

União de facto

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

Cláusula 22.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 24.^a

Retribuição horária

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

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

Em que:

RM: é o valor da retribuição mensal.

HS: é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

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

Cláusula 26.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

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

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

Em que:

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

Rh - retribuição/hora.

Nh - número de horas trabalhadas.

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

Cláusula 27.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar

prestado em dia normal de trabalho com excepção dos que, de acordo com a Lei, a ela renunciarem.

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

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

Cláusula 28.^a

Noção de trabalho nocturno

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

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

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

Cláusula 29.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Subsídio de férias

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

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

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

Cláusula 32.^a

Abono para falhas

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

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

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

Cláusula 33.^a

Compensação de turnos rotativos

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

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

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

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

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

3- Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula, terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.^a.

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

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

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

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

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea

c) do número 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no primeiro parágrafo.

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

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

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

Cláusula 35.^a

Prémio de competitividade

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

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

c) Domingo de Páscoa;

d) 25 de Abril;

e) 1 de Maio;

f) 10 de Junho;

g) 15 de Agosto;

h) 8 de Dezembro;

i) 25 de Dezembro;

j) Terça Feira de Carnaval;

k) 13 de Junho (Feriado Municipal).

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

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

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

prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 37.^a

Direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

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

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

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

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

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

Cláusula 39.^a

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de Junho e 30 de Setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o tra-

balhador e a empresa.

Cláusula 40.^a

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

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

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

Cláusula 41.^a

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Modificação das férias por impedimento

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

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

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

Cláusula 43.^a

Doença no período de férias

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

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

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

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela

empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de Junho e 30 de Setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 45.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas e licenças

Cláusula 46.^a

Definição de falta e princípios gerais

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

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

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

Cláusula 47.^a

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

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

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

l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

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

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

Cláusula 48.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas e licenças

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

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

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

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

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

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

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

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da Lei.

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

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 50.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 51.^a

Infracção disciplinar

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

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior

hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

Cláusula 52.^a

Sanções disciplinares

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordo das partes;

c) Despedimento promovido pela empresa;

d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;

f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

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

Cláusula 54.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

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

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalha-

dores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por Lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 55.^a

Processo disciplinar

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Consequências do despedimento nulo

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

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

Cláusula 57.^a

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

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;

f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por Lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 58.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

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

Cláusula 59.^a

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

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

Cláusula 60.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

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

Cláusula 61.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

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

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

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas - Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 62.^a

Definição de promoção

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

Cláusula 63.^a

Crítérios de promoção

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

Cláusula 64.^a

Preenchimento de vagas

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

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

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 65.^a

Condições de admissão

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

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

Cláusula 66.^a

Admissões especiais

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

candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 67.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.
- 2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 68.^a

Princípios gerais da formação

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 69.^a

Comparticipação financeira

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral

do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que directamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

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

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

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 70.^a

Medicina no trabalho

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

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

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 71.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

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

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

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 72.^a

Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as fun-

ções efectivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

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

Cláusula 73.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 74.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 75.^a

Actividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Subsídio para filhos portadores de deficiência

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

Cláusula 77.^a

Refeições e subsídios de alimentação

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Subsídio de funeral

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

Cláusula 79.^a

Fardamentos e fatos de trabalho

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

Cláusula 80.^a

Complementos de subsídios e pensões

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

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 81.^a

Actividade sindical

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

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

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

a) Delegado sindical - o representante do sindicato na empresa.

b) Comissão sindical - organização dos delegados sindi-

cais do mesmo sindicato.

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

Cláusula 82.^a

Direito de reunião

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

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

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da Lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 83.^a

Instalações de comissões sindicais

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

Cláusula 84.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

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

Cláusula 85.^a

Constituição das comissões sindicais

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

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1.
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2.
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3.
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6.
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 86.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 87.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

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

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

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

Cláusula 88.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

Cláusula 89.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

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

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 90.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

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

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

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

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

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

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua actividade ao serviço

da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

4- Comparecer ao serviço com assiduidade.

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

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

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

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

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

Cláusula 92.^a

Propriedade intelectual

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

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

Cláusula 93.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

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

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

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

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

- 5- Exigir do trabalhador a prática de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.
- 6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na Lei.
- 7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na Lei.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 94.^a

Comissão paritária

- 1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.
- 2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.
- 3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.
- 4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.
- 5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.
- 6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 95.^a

Carácter globalmente mais favorável

- 1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis.
- 2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Albarraque, 26 de Fevereiro de 2014.
Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:
Eduardo Miguel de Carvalho Baptista, mandatário.

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

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

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

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

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

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

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

FE - Federação dos Engenheiros;

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

ANEXO I

Tabelas 2014/2015

Cláusula	Designação	2014/2015
77. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,21 €
14. ^a	Pequeno almoço	2,77 €
10. ^a , n.º 6 e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Almoço	9,92 €
10. ^a , n.º 6 e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Jantar	9,92 €
10. ^a , n.º 6 e 14. ^a e 77. ^a , n.º 2	Ceia	9,92 €
32. ^a , n.º 1	Abono para falhas	37,91 €
34. ^a	Subsídio prevenção	2,24 €

75. ^a , n.º 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	103,22 €
75. ^a , n.º 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	51,61 €
75. ^a , n.º 3	Apoio infantil	22,02 €
78. ^a	Subsídio funeral	562,62 €

Nota - valores actualizados em 2,1 %, relativamente aos praticados em 2013 (com excepção do da cláusula 77.^a, número 3, que é actualizado cumulativamente e apenas quando haja lugar a arredondamento para o cêntimo superior).

ANEXO II. 1

Categorias

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

- Chefia superior.
- Técnico superior.
- Administrativo.
- Chefia intermédia.
- Técnico.

1- a) Categorias

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

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

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

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

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

Técnico - Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho

das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da empresa.

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

1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo

- Assistente administrativo.
- Secretário.
- Técnico administrativo.

Técnico

- Operador de logística.
- Operador de processo.
- Técnico de manutenção.
- Coordenador de equipa de produção.
- Técnico de qualidade.

Técnico superior

- Técnico superior.

Chefia intermédia

- Supervisor.
- Coordenador de equipa.

Chefia superior

- Director.
- Gestor.

ANEXO II. 2

Definição de funções

Assistente administrativo

– Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

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

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

Técnico administrativo

– Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização

dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

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

Secretário

- Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.

- Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

- Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

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

Operador de logística

- É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e/ou produtos.

- Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

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

Operador de processo

- É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

- Desempenha actividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

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

Técnico de manutenção

- É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando actividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufactura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.

- Cumpre as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adoptadas, bem como a optimização da produtividade, numa óptica de melhoria contínua.

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

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

Técnico de qualidade

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

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

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

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

Coordenador equipa de produção

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

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

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

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

Técnico superior

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

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a optimização da produtividade numa óptica de melhoria con-

tínua.

Coordenador de equipa

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

– Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

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

Supervisor

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

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

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

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

Gestor/director

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

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

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

conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

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

3. a) Evolução profissional

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

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3. b) Princípios

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

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

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

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

3. c) Conceitos do modelo de evolução profissional

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

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

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

b) Horizontal: evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvi-

ANEXO II. 3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

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

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adopta

mento profissional, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

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

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

3. d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

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

a) Requisitos definidos no perfil da função;

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

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

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

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

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

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

– Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na Lei como crédito de horas com remuneração;

– Ausências ao abrigo das alíneas b), c), i), j) e k) do número 1 da cláusula 47.^a do AE e da licença parental exclusiva do pai;

– Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

– Ausências do trabalhador estudante nos termos da Lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

– Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

– Ausências por parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efectiva de 3 anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal:

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

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

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

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

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

– No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

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

13- Evolução vertical:

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

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

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

3. e) Enquadramento e remuneração

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

16- O trabalhador que esteja nas condições do número an-

terior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objectivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

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

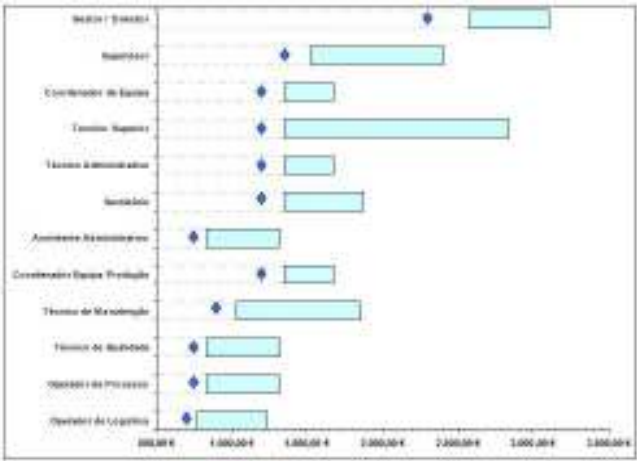
18-Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação.

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

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	700,00 €	771,00 €	1 230,00 €
	Operador de processo	750,00 €	828,00 €	1 322,00 €
	Técnico de qualidade	750,00 €	828,00 €	1 322,00 €
	Técnico de manutenção	900,00 €	1 029,00 €	1 850,00 €
	Coordenador equipa produção	1 200,00 €	1 349,00 €	1 674,00 €
Administrativo	Assistente administrativo	750,00 €	828,00 €	1 322,00 €
	Secretário	1 200,00 €	1 349,00 €	1 874,00 €
	Técnico administrativo	1 200,00 €	1 349,00 €	1 674,00 €
Técnico superior	Técnico superior	1 200,00 €	1 349,00 €	2 843,50 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200,00 €	1 349,00 €	1 674,00 €
	Supervisor	1 350,00 €	1 522,00 €	2 412,00 €
Chefia superior	Gestor/director	2 300,00 €	2 585,00 €	3 102,00 €



ANEXO IV

Complementos

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

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

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

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

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

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

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

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

nhia de seguros e/ou da Segurança Social;

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

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

ANEXO V

Plano de pensões

I - Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

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

Artigo 2.º

Entrada em vigor

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

Artigo 3.º

Elegibilidade

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

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

Artigo 3.º A

Beneficiários

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

a) O trabalhador;

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no Regime Geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no Regime Geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

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

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

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

Artigo 5.º

Opção

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

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

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

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

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

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

II - Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

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

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

Artigo 7.º

Contribuições

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

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

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

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

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

Artigo 8.º

Contribuição inicial

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

Artigo 9.º

Salário pensionável

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

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

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

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, e na data em que tal reconhecimento for certificado à empresa, o valor acumulado na conta indivi-

dual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º.

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

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

Artigo 13.º

Morte após a reforma

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

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

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

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

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

contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

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

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

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

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

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

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

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

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

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

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

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

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

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

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

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

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

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

III - Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

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

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

RM - retribuição mensal.

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

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

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left[\frac{RM \times 14}{12} \right]$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a

referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

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

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

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

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

RM - retribuição mensal.

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

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

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

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

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

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

ANEXO VI

Prémio de competitividade

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

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

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

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

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

4- O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e colectiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a indicadores de desempenho individual.

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

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

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

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

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

c) Faltas dadas ao abrigo das alíneas b), c) e i) do número 1, do número 2 da cláusula 47.ª e da licença parental exclusiva do pai;

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

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

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

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

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

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

$$\text{Componente colectiva} = 60 \% \times \text{valor base} \times$$

$$\left(\frac{(\%VQI + \%CPQI)}{2} \times MS + R + U + DT \right)$$

Q

$$+ \text{componente individual} = 40 \% \times (4 \times \text{valor base}) \times \frac{A.D. \times S \times A \times C}{Q}$$

em que:

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

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

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

MS = % cumprimento de objectivos partilhados de *Market Survey* (peso 0 % - vermelho, 0 % - amarelo ou 100 % - verde).

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

U = % cumprimento de objectivos partilhados de *Uptime* (peso 20 %).

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

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

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

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

Trimestral:

- Ausências até 1,5 dias: 100 %.
- Ausências até 2,5 dias: 50 %.
- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %.

Anual: dos 40 %

- Ausências de 0 dias: 100 %.
- Ausências até 3 dias: 75 %.
- Ausências até 6 dias: 50 %.
- Ausências até 10 dias: 25 %.
- Ausências superiores a 10 dias: 0 %.

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

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

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

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

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

Albarraque, 26 de Fevereiro de 2014.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

Eduardo Miguel de Carvalho Baptista, mandatário.

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

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

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

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

FE - Federação dos Engenheiros;

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Depositado em 26 de março de 2014, a fl. 147 do livro n.º 11, com o n.º 20/2014, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

A Tabaqueira II, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordam a revisão global do AE celebrado entre a Tabaqueira II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global, consta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2012 e n.º 22, de 15 de Junho de 2013.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 200 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de actividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de cigarros e produtos afins.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de Abril de 2014.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.
- 7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos

termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.^a

Competência na organização do trabalho

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho - definição e princípio geral

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

Cláusula 6.^a

Período de funcionamento e período normal de trabalho

- 1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia, 7 dias por semana.
- 2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:
Trabalhadores administrativos e conexos: trinta e sete horas e meia;
Restantes trabalhadores: quarenta horas;

Cláusula 7.^a

Dias de descanso

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:
a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.^a

Intervalos de descanso

- 1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.
- 2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.^a

Marcação de ponto

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da Lei, designadamente, em dia de descanso semanal ou feriado.

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

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

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

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

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

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

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

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

a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;

b) Para almoço, antes das 12h00;

c) Para jantar, antes das 20h00;

d) Para ceia, antes das 2h00.

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

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

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

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

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.^a

Noção de local de trabalho

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

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

Cláusula 13.^a

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a empresa aplicará os requisitos dispostos pela Lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.^a

Deslocações

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

2- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o

regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.^a

Trabalho de portadores de deficiência

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

Cláusula 16.^a

Protecção na parentalidade

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

Cláusula 17.^a

União de facto

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

Cláusula 18.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

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

b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;

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

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

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.^a

Retribuição horária

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

Retribuição horária (RH):

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

Em que:

RM: é o valor da retribuição mensal.

HS: é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

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

Cláusula 22.^a

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

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

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175\% Rh$$

Em que:

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

Rh - retribuição/hora.

Nh - número de horas trabalhadas.

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

Cláusula 23.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 24.^a

Noção de trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também nocturno o trabalho prestado depois das 7h00 desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho

nocturno quando o período se iniciou até às 00h00, inclusive.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho nocturno

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

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

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

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

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 68.^a, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.^a

Abono para falhas

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

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

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

Cláusula 29.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a

um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fracção, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 30.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a) 1 de Janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de Abril;
- e) 1 de Maio;
- f) 10 de Junho;
- g) 15 de Agosto;
- h) 8 de Dezembro;
- i) 25 de Dezembro;
- j) Terça Feira de Carnaval.

2- A empresa observará o feriado municipal de 13 de Junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de Dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mú-

tuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de Março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia directa de cada trabalhador.

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Período de gozo de férias

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

Cláusula 34.^a

Data limite do gozo de férias - cumulação de férias

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

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

Cláusula 35.^a

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

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

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

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pres-

suposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.^a

Modificação das férias por impedimento

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

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

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

Cláusula 37.^a

Doença no período de férias

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

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

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

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma

indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respectivo direito.

SECÇÃO III

Faltas e licenças

Cláusula 40.^a

Definição de falta e princípios gerais

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

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

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

Cláusula 41.^a

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

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

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

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

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

e) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva no desempenho das suas funções, nos termos da Lei;

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

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

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

i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros vo-

luntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;

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

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

m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

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

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

Cláusula 42.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 43.^a

Efeitos das faltas e licenças

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

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 41.^a na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 73.^a.

3- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1 da cláusula 41.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

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

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

b) Faltar com alegação de motivo de justificação compro-

vadamente falso.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da Lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da protecção na parentalidade, nos termos da Lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efectiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 73.^a.

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 45.^a

Infracção disciplinar

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

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

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

Cláusula 46.^a

Sanções disciplinares

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.^a

Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

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

Cláusula 48.^a

Justa causa de despedimento por parte da empresa

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

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

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

Cláusula 49.^a

Processo disciplinar

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

2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará,

por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

Cláusula 50.^a

Consequências do despedimento nulo

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

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 52.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.^a

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

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

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

Cláusula 52.^a

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

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

Cláusula 53.^a

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

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, in-

dependentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

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

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

Cláusula 55.^a

Direito dos trabalhadores objecto de despedimento por causas objectivas

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

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

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas - admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.^a

Definição de promoção

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

Cláusula 57.^a

Critérios de promoção

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

Cláusula 58.^a

Preenchimento de vagas

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

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;

b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;

c) Recrutamento externo;

d) Nomeação;

e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.^a

Condições de admissão

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

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

Cláusula 60.^a

Admissões especiais

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

Cláusula 61.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.^a

Princípios gerais da formação

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 63.^a

Comparticipação financeira

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

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

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

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.^a

Medicina no trabalho

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

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

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

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

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

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.^a

Atribuição de categorias e funções

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

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

Cláusula 67.^a

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.^a exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

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

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Substituições temporárias

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.^a

Actividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e actividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

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

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

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de Julho de

2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objecto da presente cláusula.

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

Cláusula 70.^a

Subsídio para filhos portadores de deficiência

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

Cláusula 71.^a

Refeições e subsídios de alimentação

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

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

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

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

Cláusula 72.^a

Subsídio de funeral

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

Cláusula 73.^a

Complementos de subsídios e pensões

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

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical na empresa

Cláusula 74.^a

Actividade sindical

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

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

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

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

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

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

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

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

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

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da Lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção.

Cláusula 76.^a

Instalações de comissões sindicais

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

Cláusula 77.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respectivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.^a.

Cláusula 78.^a

Constituição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 81.^a, é determinado da seguinte forma:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

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

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

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

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

Cláusula 80.^a

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

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

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

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

Cláusula 81.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respectivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

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

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

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

4- Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com

respeito os trabalhadores sob as suas ordens.

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

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

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

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

Cláusula 84.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

4- Comparecer ao serviço com assiduidade.

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

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

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

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

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

Cláusula 85.^a

Propriedade intelectual

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

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

Cláusula 86.^a

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 87.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 88.^a

Carácter globalmente mais favorável

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

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

Celebrado em Albarraque, aos 26 de Fevereiro de 2014.
Pela Tabaqueira II, SA:

Eduardo Miguel de Carvalho Baptista, mandatário.

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

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

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do sindicato seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Industria e da Energia;

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

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

FE - Federação dos Engenheiros;

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

29. ^a	Subsídio prevenção	2,24 €
69. ^a , n.º 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	103,22 €
69. ^a , n.º 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	51,61 €
69. ^a , n.º 3	Apoio infantil	22,02 €
72. ^a	Subsídio funeral	562,62 €

Nota - valores actualizados em 2,1 %, relativamente aos praticados em 2013 (com excepção do da cláusula 71.^a, número 3, que é actualizado cumulativamente e apenas quando haja lugar a arredondamento para o cêntimo superior).

ANEXO II.1

Categorias

1. Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

- Chefia superior;
- Chefia intermédia;
- Técnico superior;
- Técnico;
- Administrativo.

1. a) Categorias

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

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

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

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

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

Técnico. - Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas actividades profissionais, a partir de orientações e objectivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua actividade.

ANEXO I

Tabelas 2014/2015

Cláusula	Designação	2014 /2015
71. ^a , n.º 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,21 €
11. ^a , n.º 7	Pequeno-almoço	2,77 €
11. ^a , n.º 7 e 71. ^a , n.º 2	Almoço	9,92 €
11. ^a , n.º 7 e 71. ^a , n.º 2	Jantar	9,92 €
11. ^a , n.º 7 e 71. ^a , n.º 2	Ceia	9,92 €
28. ^a , n.º 1	Abono para falhas	37,91 €

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

1. b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo:

- Assistente administrativo;
- Técnico administrativo;
- Secretário.

Técnico:

- Técnico comercial.

Técnico superior:

- Técnico superior.

Chefia intermédia:

- Supervisor;
- Coordenador de equipa.

Chefia superior:

- Director;
- Gestor.

ANEXO II.2

Definição de funções

Assistente administrativo:

- Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

- É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas actividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

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

Técnico administrativo:

- Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

- Assegura a execução de actividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objectivos propostos. As actividades podem ter um cariz técnico.

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

- Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a

optimização da produtividade numa óptica de melhoria contínua.

Secretário:

- Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.

- Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas actividades.

- Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige actas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

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

Técnico comercial:

- É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efectua actividades de merchandising e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os objectivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de actuação.

- Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objectivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada acção, de acordo com os objectivos definidos globalmente para a empresa.

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

Técnico superior:

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

- Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar acções de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

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

Coordenador de equipa:

- Coordena, controla e assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos da sua equipa.

- Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

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

Supervisor:

- É o trabalhador que supervisiona as actividades de uma equipa de profissionais e/ou de processo, numa área da em-

presa, de forma a alcançar os objectivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

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

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

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

Gestor/director:

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

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

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

ANEXO II.3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

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

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

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

3. a) Evolução profissional

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, e assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel

activo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras actividades de desenvolvimento.

3. b) Princípios

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

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

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

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

3. c) Conceitos do modelo de evolução profissional

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

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

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta

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

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

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

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

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

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos

dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função *júnior*, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: assistente administrativo *júnior*.

3. d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

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

- a) Requisitos definidos no perfil da função;
- b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;
- c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;
- d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos 3 anos;
- e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos;

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

- Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.^a do AE.
- Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na Lei como crédito de horas com remuneração.
- Ausências ao abrigo das alíneas b), c), i), j) e k) do número 1 da cláusula 41.^a do AE e da licença parental exclusiva do pai.
- Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.
- Ausências do trabalhador estudante nos termos da Lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova.
- Ausências no período de internamento hospitalar e respectivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador.
- Ausências por licença de parentalidade e aleitação.
- f) Experiência profissional mínima efectiva de 3 anos na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal:

- a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;
- b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;
- c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:
 - No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

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

- No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

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

13- Evolução vertical:

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

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

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

3. e) Enquadramento e remuneração

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

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

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

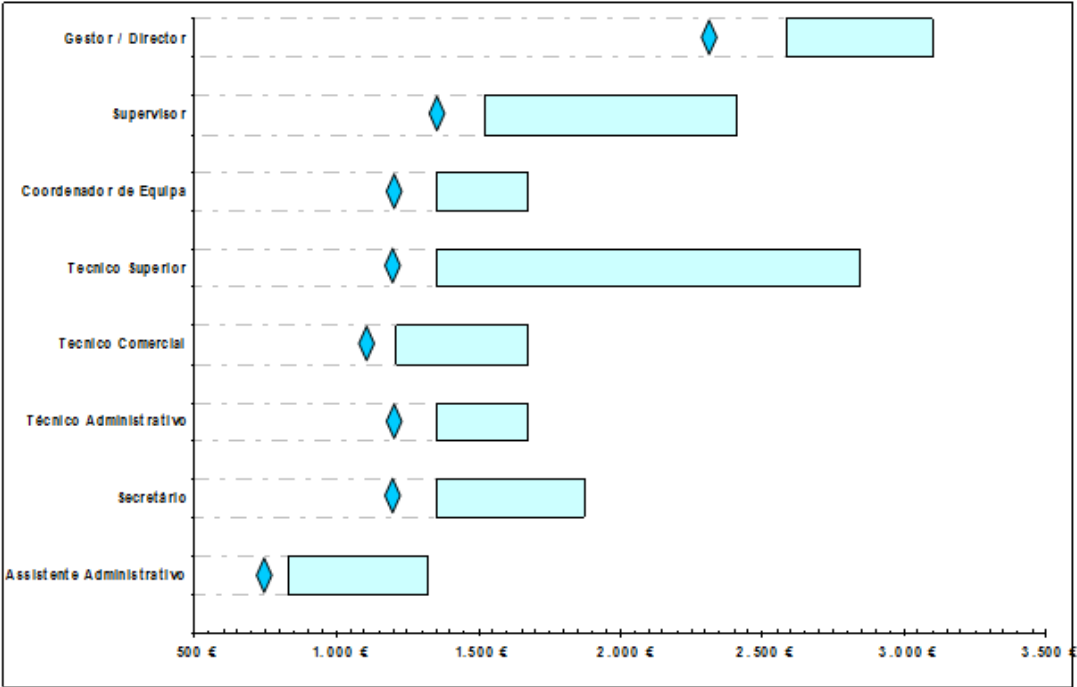
18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua actual situação;

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

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	750,00 €	828,00 €	1 322,00 €
	Secretário	1 200,00 €	1 349,00 €	1 874,00 €
	Técnico administrativo	1 200,00 €	1 349,00 €	1 674,00 €
Técnico	Técnico comercial	1 100,00 €	1 209,00 €	1 674,00 €
Técnico superior	Técnico superior	1 200,00 €	1 349,00 €	2 843,50 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 200,00 €	1 349,00 €	1 674,00 €
	Supervisor	1 350,00 €	1 522,00 €	2 412,00 €
Chefia superior	Gestor / director	2 300,00 €	2 585,00 €	3 102,00 €



ANEXO IV

Complementos

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

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

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

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

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

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

5- Acidente de trabalho e doença profissional:

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

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

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

ANEXO V

Plano de pensões

Plano de pensões da Tabaqueira II, SA

I - Disposições gerais

Artigo 1.º

Objectivo

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

Artigo 2.º

Entrada em vigor

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

Artigo 3.º

Elegibilidade

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

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

Artigo 3.º-A

Beneficiários

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

a) O trabalhador.

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da segurança social (ex. cônjuges, filhos, etc...).

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da segurança social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

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

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da segurança social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a

idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da segurança social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

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

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

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

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

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

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

II - Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

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

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

Artigo 7.º

Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7.5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

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

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

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

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

Artigo 8.º

Contribuição inicial

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

Artigo 9.º

Salário pensionável

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

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

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

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

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

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

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

Artigo 13.º

Morte após a reforma

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

regime geral da segurança social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

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

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

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

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

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

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

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

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

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

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

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

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

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

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

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

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efectuadas trimestralmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

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

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

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respectivo valor será deter-

minado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III - Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

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

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

RM - retribuição mensal

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

2- Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{50}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de Fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007 de 10 de Maio. No caso de o trabalhador ter efectuado contribuições para a segurança social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efectuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela segurança social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\left(\frac{1,5}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right) \times (n + 2)$$

RM - retribuição mensal.

n - número de anos de trabalho do cônjuge falecido, tra-

balhador da empresa com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\left(\frac{40}{100} \right) \times \left(\frac{RM \times 14}{12} \right)$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela segurança social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela segurança social.

Celebrado em Albarraque, aos 26 de Fevereiro de 2014.

Pela Tabaqueira II, SA:

Eduardo Miguel de Carvalho Baptista, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do Sindicato seu filiado:

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Pela COFESINT - Confederação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

FE - Federação dos Engenheiros:

Pedro Gonçalves dos Reis, mandatário.

Depositado em 26 de março de 2014, a fl. 147, do livro n.º 11, com o n.º 21/2014, 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

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Bancos - Alteração

Aprovada em 20 de fevereiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 36, de 29 de setembro de 2006.

Artigo 41.º

1- O secretário-geral tem direito a uma remuneração adequada à dignidade e exigência das suas funções, a qual será fixada pela direcção.

2- O exercício das funções de secretário-geral é incompatível com o desempenho de qualquer outro cargo ou função, de natureza pública ou privada, com excepção do exercício de actividade docente no ensino superior.

Registado em 21 de março de 2014, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 122, do livro n.º 2.

Associação Comercial de Paços de Ferreira - Cancelamento

Por sentença proferida em 4 de julho de 2013 e transitada em julgado em 14 de outubro de 2013, no âmbito do processo n.º 470/13.7TBPFR, movido pelo Ministério Público e que correu no Tribunal Judicial da Comarca de Paços de Ferreira 3.º Juízo Cível, foi declarada a extinção judicial da Associação Comercial de Paços de Ferreira, ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e do artigo 456.º do Código do Trabalho, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a associação tivesse requerido a publicação da identidade dos membros da direcção.

Assim, nos termos do número 3 do citado artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Comercial de Paços de Ferreira efetuado em 11 de setembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP

Eleição em 26 de fevereiro de 2014, para o mandato de três anos.

Presidente:

Henrique Leonardo Mota, L.^{da}, representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins, portador do Cartão de Cidadão n.º 06005222, válido até 6 de março de 2018.

Vice-presidentes:

VALPI BUS - Alberto Pinto & Filhos, Transportes Rodoviários, SA, representada por José Eduardo Sousa de Azevedo Caramalho, portador do Cartão de Cidadão n.º 09910800, válido até 19 de setembro de 2018.

Rodoviária da Beira Litoral, SA, representada por Arménio de Oliveira Raimundo, portador do Bilhete de Identidade n.º 5907775, válido até 24 de junho de 2017.

Rodoviária do Tejo, SA, representada por Oswaldo Manuel da Silva Moreno, portador do Cartão de Cidadão n.º 13460452, válido até 10 de setembro de 2018.

Rodoviária do Alentejo, SA, representada por Pedro Alexandre Curvo de Deus, portador do Cartão de Cidadão n.º 07806850, válido até 6 de abril de 2016.

Substitutos:

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA, representada por José Ricardo Casanova Afonso, portador do Cartão de Cidadão n.º 08098998, válido até 6 de janeiro de 2019.

RNE - Rede Nacional de Expressos, L.^{da}, representada por Carlos Alberto Puidival Vaz de Oliveira, portador do cartão de Cidadão n.º 4192695, válido até 17 de abril de 2018.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Olá - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA

Morada: Largo Monterrolo Mascarenhas, n.º 1, 1099-081 Lisboa».

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 efectuada pela SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Olá Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA:

«Pela presente, comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 12 de junho de 2014, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Olá - Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares, SA.

CT - Cobert Telhas, SA

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 efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supracitada e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CT - Cobert Telhas, SA:

«Nos termos e para efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da CT Cobert Telhas, SA para participarem na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia 18 de junho de 2014.

Empresa: CT - Cobert Telhas, SA.

Morada: Estrada Nacional 361 - 1, 2565-594 Outeiro da Cabeça».

FIMA - Produtos Alimentares, SA

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 SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FIMA - Produtos Alimentares, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro, que o SITE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Sul e Regiões Autónomas, no dia 12 de junho de 2014, na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

FIMA - Produtos Alimentares, SA.

Morada: Largo Monterroio Mascarenhas, 1 1099-081 Lisboa».

Be Water, SA - Águas de Mafra

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 efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da Lei supracitada recebida nesta Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de março de 2014, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Be Water, SA - Águas de Mafra:

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, que no dia 12 de junho de 2014, realizar-se-á 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 a 40.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro.

Be Water, SA - Águas de Mafra.

Rua Constância Maria Rodrigues, n.º 19 - 2644-613 Mafra».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caetano Auto, SA

Eleição em 3 de março de 2014, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 4, de 29 de janeiro de 2014.

Efetivos:

Norberto Nunes dos Santos, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 7425619, emitido em 29 de novembro de 2007, Lisboa.

Joaquim da Silva Santos, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 03707497.

José António Caleira Martins.

Trindade Rodrigues, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 010963906, emitido em 21 de março de 2010, Setúbal.

Fernando Manuel Marques Martins, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 9664661, emitido em 25 de maio de 2005, Coimbra.

Paulo José Poupá dos Santos, cartão de cidadão/bilhete

de identidade n.º 10034433, emitido em 30 de abril de 2011, Lisboa.

Suplentes:

José Manuel Matoso, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5346339, emitido em 5 de abril de 2006, Lisboa.

Paulo Jorge Abrantes Marques, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 8092632, emitido em 4 de junho de 2007, Coimbra.

Nelson Alexandre Bernardo Soares, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 11737920.

Ricardo Jorge Cardoso Lima, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 13798866.

Raúl da Silva Costa, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 6494737, emitido em 14 de fevereiro de 2005, Coimbra.

Registado em 25 de março de 2014, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 87 do livro n.º 1.