

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Jorge Carlos Conceição Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direcção.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente do conselho geral e da mesa da assembleia geral.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direcção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - advogada.

Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 183 do livro n.º 12, com o n.º 59/2022, 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 LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.ª (Adesão individual ao contrato).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro,

declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 228 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.ª

Vigência e denúncia

1- O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2- A grelha salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e probidade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

d) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;

e) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;

f) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) 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;

h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;

i) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;

j) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

k) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a

respeito dos seus subordinados;

n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízo para a empresa;

o) Comunicar aos recursos humanos no prazo de 15 dias, por escrito, todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a relação de trabalho (residência, estado civil, alterações que tenham implicações no enquadramento fiscal, etc.), através do preenchimento das declarações em vigor.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

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

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais;

g) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

k) Manter atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Prestar aos sindicatos outorgantes, 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 AE;

l) Facilitar a consulta ao trabalhador do seu processo individual, sempre que este o solicite;

n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

o) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados indicais.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a (Transferência para outro local de trabalho);

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

f) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

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

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

j) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

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

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

7- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante um período até 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para regularizar a sua situação habitacional, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresa

Cláusula 8.^a

Direito à atividade sindical na empresa

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

2- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3- Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

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

5- A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6- Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões de trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos ao procedimento operacional de segurança do perímetro, acessos e circulação em vigor e às normas do visitante.

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

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a é determinado da forma seguinte:

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 será resultante da fórmula:

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

representando o «n» o número de trabalhadores da empresa.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 10.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

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

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respetivas comissões sindicais poderão reunir com a direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no número 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 13.^a

Adesão individual ao contrato

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que pretendam que passe a ser-lhes aplicável o presente AE, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de quinze dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data em que produz efeitos;

b) Após os quinze dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

Cláusula 14.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos

na Constituição e na lei.

2- Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1- As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2- A comissão de trabalhadores reúne com a direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

1- É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2- A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3- A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4- Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5- As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma lógica de competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valorizante, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissio-

nais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

- a) Idade mínima não inferior a 18 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

2- Os postos de trabalho a preencher na empresa devem fazer-se prioritariamente por recrutamento interno entre os trabalhadores com maior antiguidade que reúnam as competências necessárias, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses experimentais, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3- Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a empresa prestará ao trabalhador informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e a duração das férias.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só poderá ser realizada desde que se justifique e nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

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

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

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.

Cláusula 20.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste AE, entende-se por:

a) Atividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.

b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE.

c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador;

d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 21.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura em anexo II, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Quando o interesse da empresa o exija, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações

fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

Cláusula 23.^a

Carreira profissional

1- Constitui carreira profissional a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.

Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.

Progressão - Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.

2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:

a) Conduz

- A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas.

- A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências.

- A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional;

b) Implica

- Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional.

- Que a empresa adapte a sua organização com esse objetivo;

c) Impõe

Que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:

- Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais.

- Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências.

- Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.

As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

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

6- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

7- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se nas situações e nos termos previstos na lei, podendo ainda ser aplicável aos trabalhadores cujas funções implicam a prestação regular de serviço antes e/ou após o seu horário normal de trabalho.

8- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 88.^a (Subsídio por IHT).

Cláusula 26.^a

Período semanal de trabalho

1- É de 39 horas e 30 minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2- O período normal de trabalho semanal define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível o gozo de tempo compensatório para se obter a duração média semanal até ao final do período de referência, a empresa pagará esse crédito com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 28.^a

Banco de horas

No banco de horas instituído na empresa a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador tem nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

4- A utilização do banco de horas pode ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no número anterior é utilizada também para eventuais «pontes» ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas pode ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos:

a) Caso esta solicitação seja negada compete à empresa a respetiva justificação;

b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de empresa;

c) Acima de 48 horas de ausência, todos os casos são excecionais e terão de ser autorizados pelo respetivo diretor.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só podem ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas, independentemente do tempo dessas ausências.

10- No final de cada ano civil deve estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

11- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas, assim como o trabalho justificado por situações extraordinárias, tais como absentismo justificado nos termos da lei e sem aviso prévio.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

17- Para os trabalhadores que praticam horário normal ou flexível, as horas realizadas só serão creditadas no seu saldo de banco horas, após validação e autorização do respetivo chefe de departamento e/ou diretor.

Cláusula 29.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

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

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39h30 aferida por referência a períodos de doze meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 30.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso pode ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 31.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 32.^a

Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deve ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só podem ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga. Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

- a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis;

b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9- Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, podem ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10- O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com um acréscimo de 100 %. O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

11- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o pode fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

12- A empresa deve, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

13- A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 35.^a

Regime de turnos - Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;

b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;

c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;

d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;

e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;

f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou, ainda, curso de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

2- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, quando mais favoráveis, mas não são cumulativos.

3- A LUSOSIDER deve, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino, devendo para os devidos efeitos o trabalhador comunicar no início do ano letivo o respetivo calendário escolar, por forma a ser ajustado o horário de trabalho.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado em harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho, de acordo com a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

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

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

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

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

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;

e) Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de ECTS, o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto nas alíneas anteriores, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, comunicando à empresa essa opção nos termos no número 9 desta cláusula.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo neste caso retribuídas mais de 10 faltas, independentemente do número de disciplinas frequentadas.

7- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

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

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

11- No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode participar nos custos de formação nos seguintes termos:

a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas;

b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas;

c) Os custos máximos a suportar pela LUSOSIDER com este programa são estabelecidos anualmente pela administração, podendo algumas candidaturas não serem aprovadas por ter sido atingido o limite anual definido.

Cláusula 37.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o trabalhador obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalha-

dor, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5- Quando, por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só pode recusar se a concessão da dispensa implicar prejuízos graves para a laboração.

6- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua última intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Parentalidade

Cláusula 38.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, 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 39.^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 condicionamentos 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 40.^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 41.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas 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 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 42.^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 45.^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 43 horas.

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.

5- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo por escrito à empresa com a antecedência de 30 dias, a qual só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 43.^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 44.^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 45.^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 46.^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 a tomar.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa 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 47.^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 12 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 12 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 12 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 48.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 o trabalhador deve informar a empresa com a antecedência de 5 dias.

Cláusula 49.^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 50.^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 na lei no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1- Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2- Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 52.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios, são considerados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3- O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do 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.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

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

Cláusula 54.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil.

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

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos termos da lei.

Cláusula 55.^a

Interrupção das férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode 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 empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 56.^a (Marcação das férias).

Cláusula 56.^a

Marcação de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de

férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual e a mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa, deve ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 57.^a

Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 58.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 59.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

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

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença parental ou licença por adoção.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de

20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

Cláusula 62.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador pode optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 63.^a

Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo ou não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa pode recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casa-

mento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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 filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;

e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a

Comunicação sobre as faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa, em retificação de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.

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

4- A empresa pode sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, sob

pena de a considerar injustificada.

5- A apresentação de falsas declarações relativas à justificação de faltas é considerada infração disciplinar grave e pode determinar despedimento com justa causa.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As faltas dadas ao abrigo da alínea k) do número 2 da cláusula 64.^a (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.^a (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 68.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação

ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

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

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a Segurança Social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direção e/ou hierarquias, com base no seu regulamento interno.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores são punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

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

d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 71.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar in-

conveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

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

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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 respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

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

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 75.^a

Certificado de trabalho

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 76.^a

Retribuição - Noção

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida do prémio de antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 77.^a

Tempo e forma de pagamento

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 78.^a

Documento de pagamento

No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua

identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 79.^a

Retribuição horária

A retribuição horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{R \times 12}{PNTS \times 52}$$

R - Retribuição definida no número 3 cláusula 76.^a

PNTS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação dos seguintes acréscimos ao valor da retribuição/hora:

a) Dia útil diurno - 75 %;

b) Dia de descanso semanal e feriado em regime diurno - 100 %.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, são os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 81.^a

Trabalho normal prestado em dia feriado

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com acréscimo de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 82.^a

Subsídio de turno

1- O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 207,52 €;

b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 119,37 €;

c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 95,49 €;

d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 83,54 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de

acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;

b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 83.^a

Remuneração nos períodos de descanso diários

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 80.^a (Remuneração do trabalho suplementar).

Cláusula 84.^a

Remuneração no período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

3- O trabalhador deve informar a empresa, até 10 de janeiro de cada ano civil, se pretende que lhe seja aplicado o regime de duodécimos, tanto no subsídio de Natal como

no subsídio de férias, sob pena de estes subsídios lhe serem pagos por inteiro nas datas previstas nos números anteriores.

Cláusula 86.^a

Prémio de antiguidade

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho noturno

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

Cláusula 88.^a

Subsídio por IHT

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência à modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, é de 25 % da retribuição base mensal.

2- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.^a

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1- Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2- O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, recebe um prémio correspondente a 6 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	%
Até 2 horas	3,5
‘ 4 ‘	2,8
‘ 6 ‘	1,0
‘ 8 ‘	0,4

3- O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, recebe um prémio correspondente a 52 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita.

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	%
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %

4- O prémio referido no número 2 desta cláusula será pago com a retribuição do mês seguinte a que respeita e o referido no número 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5- Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

- a) Período de férias;
- b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;
- c) Falta por acidente de trabalho;
- d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;
- e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;
- f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;
- g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;
- h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;
- i) Falta por licença de parentalidade inicial ou exclusiva do pai ou de adoção;
- j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime.

6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 90.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela Segurança Social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a segurança social endossar à empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à empresa no primeiro dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis acompanhada da justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido em 1.

4- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer à junta médica prevista na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do número 1.

Cláusula 91.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no número 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de

receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutra, sem que, no entanto, as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 92.^a

Recolocações e reconversões

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 10,72 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (64,67 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

3- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 110,00 €.

Cláusula 94.^a

Remuneração variável

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa dispõe de um sistema de remunerações variáveis que permite a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

Cláusula 94.^a-A

Prémio de coordenação

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber

um prémio mensal de 75 € (setenta e cinco euros).

2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

CAPÍTULO XII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 96.^a

Obrigações gerais da empresa

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Cláusula 97.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste acordo de empresa, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento das informações prestadas pela empresa e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

4- As obrigações do trabalhador no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 98.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio e/ou suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 100.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que não pode exceder os 3 elementos, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

2- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas e trinta minutos por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3- A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 40 horas anuais, aferidas em termos médios em períodos de três anos.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

Cláusula 103.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a direção da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3- Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 104.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, 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 durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 105.^a

Consumo abusivo de álcool ou estupefacientes

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e estupefacientes em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de estupefacientes pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio ou por indícios graves de comportamento, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- Em caso algum a empresa pode 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.

6- A prevenção e controlo da alcoolemia e de estupefacientes consta de regulamento interno da empresa.

Cláusula 106.^a

Prevenção do tabagismo

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações industriais da empresa, com exceção de área ou áreas a céu aberto que não contenham matérias inflamáveis.

3- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

CAPÍTULO XIII

Outras disposições

Cláusula 107.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

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

3- A comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 108.^a

Disposição transitória

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

ANEXO I

Estrutura profissional**Categorias profissionais**

Técnico superior - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.

Técnico especialista - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos numa determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.

Técnico - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de

dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade) Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/Carreiras profissionais		
Técnico superior	5	1 070,86 €	1 247,36 €	2 035,78 €	2 824,21 €
Técnico especialista	4	1 070,85 €	1 112,05 €	1 659,24 €	2 206,41 €
Técnico	3	880,22 €	900,24 €	1 135,59 €	1 370,94 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	750,78 €	759,01 €	935,53 €	1 112,04 €
Trabalhador especializado	1	715,00 €	715,00 €	717,82 €	794,32 €

Paio Pires, 16 de fevereiro de 2022.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador.

Manuel José Chaleta Carvoeira, na qualidade de procurador.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2022, a fl. 184 do livro n.º 12, com o n.º 62/2022, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designada por empresa, 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 AE vigora 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 AE 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 têm 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 respetiva 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 receção 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 coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE 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.