

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Super Bock Group, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Artigo de revisão

O presente ACT revê parcialmente e altera o publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2006, celebrado entre a Unicer - Bebidas de Portugal SGPS, SA, a Unicer - Cervejas, SA, a Unicer - Distribuição de Bebidas, SA, a Unicer.com - Tecnologias de Informação, SA, a Unicer Internacional - Exportação e Importação de Bebidas, SA e a Unicer - Serviços de Gestão Empresarial, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outra, bem como as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2009.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Super Bock Group, SGPS, SA, a Super Bock Bebidas, SA, as quais se dedicam à produção e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes e, por outro, os trabalhadores sindicalizados nos sindicatos outorgantes - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) - que prestam serviço naqueles empregadores, com as funções nele previstas.

2- O presente acordo aplica-se a dois empregadores, aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes e a um número potencial de 770 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de quatro anos.

2- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta de revisão negocial, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

3- A denúncia pode ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo referido no número 1.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária.

5- Os acordos concluídos nos termos do número anterior poderão ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos no número 1 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.ª

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.ª

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima de 18 anos e a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei ou pelas normas internas do empregador, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Possuir capacidade e condições físicas e psíquicas exigíveis para a proteção e segurança do próprio e de terceiros, comprovadas por testes ou exames médicos feitos a expensas do empregador.

3- Se o trabalhador não possuir as condições previstas no número anterior, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.ª

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

SUBSECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 6.ª

Noção

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

2- As partes devem, no decurso do período experimental,

agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

4- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental.

5- Salvo acordo escrito em contrário, a admissão dos trabalhadores para as funções abaixo designadas ficará sujeita aos seguintes períodos experimentais:

a) 90 dias para funções do grupo de enquadramento 1 ao grupo de enquadramento 5, inclusive;

b) 180 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 5, inclusive;

c) 240 dias para funções a partir do grupo de enquadramento 8, inclusive.

6- Presume-se que o empregador renuncia ao período experimental sempre que tome a iniciativa de propor a um trabalhador, por escrito, que rescinda o contrato com outro empregador mediante garantia de trabalho.

Cláusula 7.^a

Denúncia

1- 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.

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

3- O não cumprimento do aviso prévio referido no número anterior implica o pagamento da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 8.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 9.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

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

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

Cláusula 10.^a

Readmissão

A readmissão para o mesmo posto de trabalho de um trabalhador cujo contrato tenha sido anteriormente rescindido, por motivo diferente do despedimento com justa causa, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 11.^a

Preenchimento de postos de trabalho

O empregador dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus trabalhadores, incluindo os trabalhadores a termo que estejam ao seu serviço, sempre que haja necessidade de preenchimento de um posto de trabalho.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 12.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que está contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessórias da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

4- No caso de as funções referidas no número anterior não serem exercidas a tempo completo mas corresponderem a uma retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta em proporção do tempo despendido com o respetivo exercício.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 13.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como nos exercícios dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o empregador;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis bem como as ordens dadas pelo empregador;
 - j) Abster-se de quaisquer atos ou condutas de que possam resultar afetadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

- 2- O dever de obediência, a que se refere a linha d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos de redução objetiva da capacidade ou da produtividade do trabalhador e nos demais casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;
- g) Ceder trabalhadores do quadro pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade.

Cláusula 17.^a

Formação profissional

- 1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- Ao trabalhador deve ser assegurado um número mínimo de trinta e cinco horas de formação anual certificada.
- 4- Incumbe ao empregador definir o horário destinado à formação referida no número anterior.
- 5- No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista no número 5 da cláusula 53.^a

6- As partes podem convencionar, sem diminuição da retribuição, a obrigatoriedade de prestação de serviço durante certo prazo, não superior a três anos, como compensação de despesas extraordinárias comprovadamente feitas pelo empregador na formação profissional do trabalhador, podendo este desobrigar-se restituindo a soma das importâncias despendidas.

SECÇÃO VI

Contratação a termo

Cláusula 18.^a

Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e nele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes do empregador e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

3- Dada a específica instabilidade e irregularidade do mercado das bebidas, designadamente por motivos de ordem climática, presumem-se também justificados por necessidades não permanentes de mão de obra os contratos de trabalho a termo celebrados pelos empregadores outorgantes, até ao limite de 10 % do total do respetivo emprego.

4- Aplica-se subsidiariamente aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho, na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 19.^a

Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empregador abrangido pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num registo organizado especificamente para o efeito.

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por período não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 18.^a

3- A necessidade de indicação do motivo justificativo exigido nos termos da alínea e) do número 1 da cláusula 18.^a considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Recai sobre o trabalhador o ónus de prova caso pretenda

impugnar o carácter temporário da necessidade do empregador subjacente ao seu contrato.

SECÇÃO VII

Prestação de trabalho

SUBSECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 20.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SUBSECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 21.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

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

Cláusula 22.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 23.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1- Entende-se por transferência de trabalhador para outro local de trabalho a alteração do contrato que vise modificar, com carácter definitivo, o local de trabalho.

2- Sempre que o empregador tencione proceder à transferência de um trabalhador, deve comunicar-lhe, por escrito, essa intenção, justificando as razões dessa transferência e

informando-o, ao mesmo tempo, de todas as condições da mesma.

3- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

4- Caso o trabalhador não dê o seu acordo, poderá rescindir o contrato de trabalho, constituindo-se direito à indemnização legal correspondente a um mês de retribuição de base e, se for caso disso, diuturnidades, por cada ano de antiguidade.

5- O empregador não é obrigado ao pagamento destas indemnizações caso venha a provar que da transferência não resultou qualquer prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos em que a transferência do trabalhador venha a efetuar-se por acordo deste com o empregador, poderá aquele rescindi-lo dentro dos dois meses subsequentes à transferência.

7- No caso referido no número anterior, se o empregador mantiver a decisão de transferência, competirá ao trabalhador, para manter o direito às indemnizações legais, fazer a prova de que afinal a transferência lhe causa prejuízos sérios.

8- Na transferência de trabalhadores de serviço externo, os empregadores garantir-lhes-ão sempre uma retribuição igual à média auferida nos últimos 12 meses, cessando definitivamente essa obrigação dois meses após a data da transferência.

9- Os empregadores atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situação em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar.

Cláusula 24.^a

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível de alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 25.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 23.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 24.^a

Cláusula 26.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação.

2- Os trabalhadores que, devidamente autorizados pelo empregador, utilizem a sua viatura nas deslocações em serviço têm direito ao pagamento das despesas de transporte na seguinte condição:

- 0,265 euros do preço do litro da gasolina super, sem chumbo, 98 octanas, por quilómetro percorrido.

3- Sempre que o empregador não efetue o seguro, nos termos do número anterior, os trabalhadores têm direito a ser reembolsados do prémio anual de um seguro contra todos os riscos (cobrindo danos próprios até 23 599,84 € de um carro até 1600 cm³) e de responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 27.^a

Cobertura de riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo respetivo serviço de saúde, ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelo empregador, que, para tanto, assumirá as obrigações correspondentes.

2- Durante os períodos de doença comprovada por um atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita pelo médico assistente.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar logo que possível o empregador, sem o que a falta será considerada injustificada.

SUBSECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 28.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções do número seguinte.

2- Consideram-se compreendidas no tempo de trabalho:

a) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

b) As interrupções de trabalho ditadas por motivo técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do empregador, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

c) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser cha-

mado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

d) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, período normal de trabalho diário, período normal de trabalho semanal ou período normal de trabalho anual.

2- O período normal de trabalho será de duas mil e vinte e oito horas por ano e de trinta e nove horas em média, por semana, sem prejuízo de horários de menor duração, designadamente o horário de mil novecentas e setenta e seis horas por ano e de trinta e oito horas por semana para os trabalhadores administrativos.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- Salvo o disposto nos números seguintes, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo dos trabalhadores e com autorização da Autoridade para as Condições de Trabalho, nos termos da lei, o intervalo referido no número 1 pode ser reduzido ou suspenso.

3- Os intervalos previstos nos números anteriores não contam como tempo de serviço.

4- Os trabalhadores integrados em atividades produtivas em que seja exigida e garantida a continuidade do ritmo da produção terão um intervalo de descanso de trinta minutos, que será considerado como tempo de serviço normal, desde que seja assegurada a continuidade da laboração a que estejam individualmente adstritos.

5- No regime de turnos de laboração contínua será facultada aos trabalhadores a possibilidade de tomar uma refeição sem se ausentarem do posto de trabalho e desde que garantam a continuidade da laboração, para o que disporão de um período até meia hora, que será considerado como tempo de serviço normal.

6- O regime definido nos números anteriores não confere o direito a qualquer remuneração especial.

Cláusula 31.^a

Adaptabilidade

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de quatro horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda sessenta horas.

2- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso

obrigatório.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar quarenta horas e deverá ser aferida no final do ano civil. Eventuais saldos credores ou devedores serão regularizados no decurso do período seguinte.

5- A duração semanal do trabalho pode variar por todo ou parte do ano, com a condição de que esta duração não exceda o PNT anual respetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

6- Eventuais excessos serão liquidados com acréscimo remuneratório de 150 % ou, por acordo, convertidos em dias de folga.

7- No caso de não ser atingida a média de quarenta horas, e se não for possível a compensação do tempo de trabalho em falta no ano civil subsequente, o empregador poderá compensar o valor da remuneração correspondente com eventuais créditos do trabalhador.

8- O valor hora será calculado com base na retribuição em vigor à data da liquidação.

9- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com, pelo menos, uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

10- A implementação do regime de organização do tempo de trabalho regulado nesta cláusula depende da adesão individual da totalidade dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 32.^a

Definição do horário de trabalho

Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direção ou chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Podem, nomeadamente, ser exercidas em regime de isenção de horário de trabalho, mediante acordo escrito, as funções a partir do grupo de enquadramento 8 e todas as fun-

ções de chefia, ainda que niveladas abaixo daquele grupo.

3- O regime de isenção de horário de trabalho confere o direito a uma retribuição no montante de 20 % da remuneração base mensal, presumindo-se que ela está incluída na retribuição mensal sempre que esta for superior em, pelo menos, 20 %, à remuneração base estabelecida na tabela para a respetiva categoria.

4- Salvo se tiver sido acordado regime diferente, os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, de descanso semanal complementar e aos feriados.

5- Pode renunciar à retribuição referida no anterior número 3 o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção no empregador.

Cláusula 34.^a

Trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal e trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Os empregadores poderão organizar turnos de pessoal sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- É considerado trabalho em regime de turnos aquele que é prestado em horários de turnos rotativos e em que o trabalhador está sujeito às correspondentes e efetivas variações do horário de trabalho, independentemente de as mesmas terem uma frequência semanal, quinzenal ou mensal.

3- As modalidades de trabalho por turno serão as seguintes:

- a) Laboração contínua (folga variável);
- b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

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

5- Quando, por razões de funcionamento do serviço, os trabalhadores tiverem de prestar trabalho fora da escala de turnos inicialmente prevista, a prestação desse trabalho deve, sempre que possível, ser antecedida de um descanso mínimo não inferior a 12 horas.

Cláusula 36.^a

Escalas de turnos

1- O empregador só poderá mudar o trabalhador de turno após o período de descanso semanal, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

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

- a) O substituto e o substituído devem ser titulares do mesmo posto de trabalho;
- b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído

deve ser efetuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca concerne;

c) A troca de turnos não deve prejudicar o intervalo de descanso, com duração mínima de doze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não deve sofrer redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

3- A afixação das escalas de turno deve ser feita com um mínimo de oito dias de antecedência, salvo motivos imprevistos.

4- Sempre que o empregador não cumpra o prazo previsto no número anterior, justificará o motivo imprevisto que o originou.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho noturno e por turnos

1- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 55 % sobre a remuneração normal, salvo o disposto no número 2 da cláusula 58.^a

2- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos diurnos e ou semi-noturnos - cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de três em três períodos.

3- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de dois turnos rotativos cobertos por duas equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que estejam integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por quatro equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 25 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial de trabalho noturno. Neste regime, os trabalhadores de cada equipa repetem o trabalho diurno em dois períodos consecutivos, de quatro em quatro períodos.

5- Os trabalhadores integrados em horários de três turnos rotativos cobertos por três equipas terão direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da sua remuneração normal, o qual integra já a retribuição especial do trabalho noturno.

6- Para efeito do disposto nos números 2, 3, 4 e 5, constitui pressuposto do direito ao subsídio ali previsto a regularidade da prestação de trabalho, salvo quando o pressuposto não se verificar por motivo de gozo de férias.

7- O direito ao subsídio previsto nos números 2, 3, 4 e 5 manter-se-á, ainda, nos casos em que a rotação referida nos números anterior se não verifique por motivo de exclusivo interesse da empresa e mediante decisão transmitida por escrito ao trabalhador.

8- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição de férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho noturno ou em regime de turnos.

Cláusula 38.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, 50 % do seu tempo normal de trabalho anual como trabalho noturno.

3- Quando o período normal de trabalho tiver o seu início e termo às 0 e 8 horas, respetivamente, a última hora também será paga como noturna.

4- Considera-se também como noturno o trabalho prestado para além das 7 horas, desde que em prolongamento de um período totalmente noturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho suplementar e descanso compensatório

1- Designa-se por trabalho suplementar aquele que é prestado em dia útil, fora do horário de trabalho, bem como o prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e em dia feriado.

2- Não se considera trabalho suplementar o prestado em dias úteis pelos trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho e, bem assim, o prestado para compensar pontes.

3- Quando o trabalho suplementar for prestado após o termo do período normal de trabalho diário, o trabalhador não deverá retomar o serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, dez horas, ainda que daí resulte uma diminuição do período normal de trabalho subsequente.

4- Sempre que o trabalho coincida com a hora de refeição, o empregador obriga-se a assegurar uma refeição ou a pagar o subsídio estabelecido na cláusula 61.^a, nos termos e condições regulamentados internamente.

5- Salvo em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o empregador, o trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos seguintes limites:

a) Duas horas em dias úteis;

b) O equivalente à jornada de trabalho no dia de descanso semanal (obrigatório e complementar) e nos feriados;

c) Duzentas horas por ano.

6- O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado tem direito a descanso compensatório equivalente a um quarto do trabalho suplementar prestado ou a ser remunerado, sem acréscimo, pelo trabalho que preste em substituição do descanso.

7- Em caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos seis meses seguintes, ou a acordar com o empregador na sua substituição por trabalho remunerado com acréscimo de 120 %.

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que serão, em princípio, o domingo e o sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar deverá, em princípio, ser gozado total ou parcialmente no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

3- O disposto nos números 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por turnos rotativos que abrangam o sábado e ou o domingo.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua descansarão nos dias que por escala lhes competirem, devendo as escalas serem organizadas de tal forma que todos os trabalhadores tenham, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feriados

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, serão observados os feriados obrigatórios previstos na lei, bem como a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do concelho onde se situa o respetivo estabelecimento.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- O empregador pode acordar na substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal por qualquer outro dia com significado local.

Cláusula 42.^a

Pontes

1- O empregador e os trabalhadores poderão estabelecer pontes e os respetivos sistemas de compensação, nos termos dos números seguintes.

2- As pontes deverão ser propostas até ao fim do ano civil antecedente, constando obrigatoriamente da proposta os sistemas de compensação e os estabelecimentos e ou áreas funcionais a abranger.

3- As pontes vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e ou áreas funcionais abrangidas, desde que tenham sido aprovados pelo menos pela maioria dos respetivos trabalhadores.

4- Se, em virtude da cessação do contrato de trabalho ou devido a ausência do trabalhador, tiver ficado por gozar a ponte já compensada ou tiver ficado por compensar ponte já gozada, daí não resultará qualquer direito, quer para o empregador quer para o trabalhador.

5- No dia 24 de dezembro, o empregador concederá tolerância de ponto.

6- No dia de aniversário o trabalhador será dispensado de

prestar trabalho. Caso o dia de aniversário coincida com um dia não útil, o trabalhador será dispensado de prestar trabalho no primeiro dia útil seguinte.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis a partir de 1 de janeiro de 2019, e de 24 dias úteis a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos de cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 44.^a

Férias no ano de admissão

1- No ano de 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.

2- 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.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, fora dos casos previstos na lei.

2- As férias poderão ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no número 1 causar graves prejuízos aos empregadores ou ao trabalhador e desde que,

no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento prolongado, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte em que o exceda.

3- Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, a eventual cumulação de períodos de férias não gozadas, por motivo não imputável à vontade ou interesse expresso dos empregadores, apenas dará lugar ao pagamento da retribuição e correspondente subsídio.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador, no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, sendo assegurado o gozo, no mínimo, de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 48.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 47.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, desde que com a assinatura do médico reconhecida notarialmente ou mediante a aposição da vinheta respetiva.

SUBSECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 49.^a

Noção

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que estava adstrito.

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha

reta, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos de legislação especial;

e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;

f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) Doação gratuita de sangue, durante meio dia ou um dia, uma vez por trimestre, consoante a doação se verifique dentro ou fora das instalações dos empregadores, respetivamente;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário ou de socorros a náufragos pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;

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

j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos da lei;

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

3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por:

a) Dispensas nos termos da cláusula 87.ª;

b) Outras razões, quando autorizadas pelos empregadores, quanto a trabalhadores não abrangidos pelo regime da cláusula 87.ª

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

Cláusula 51.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam 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;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea e) do número 2 da cláusula anterior, quando ultrapassem o crédito de horas legalmente reconhecido;

d) Dadas ao abrigo da alínea b) do número 3 da cláusula 50.ª

3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado médico, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de segundo atestado neste período implica perda de retribuição.

4- A dedução das horas de falta deverá ser calculada segundo a fórmula constante da cláusula 53.ª

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- As faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores a dias de descanso semanal e complementar ou feriados implicam também a perda da remuneração correspondente a esses dias.

3- Ao cálculo da perda de retribuição aplica-se igualmente o disposto no número 4 da cláusula anterior.

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

SECÇÃO VIII

Retribuição

Cláusula 53.ª

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho incluem-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O empregador assegura aos trabalhadores as retribuições certas fixas mínimas anexas ao presente ACT.

4- Sempre que a retribuição seja constituída por parte certa e parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição prevista no número anterior.

5- Para os efeitos do presente ACT, o valor do salário hora será calculado segundo a seguinte fórmula:

6- Os acréscimos percentuais fixados no presente ACT, nomeadamente para a remuneração do trabalho noturno e por turnos, incidem sobre o salário hora individual.

Cláusula 54.ª

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento de retribuição será efetuado no último dia útil do mês a que diz respeito.

2- A retribuição variável será paga no último dia útil do mês seguinte àquele a que respeitar.

3- O empregador compromete-se a efetuar as transferências bancárias atempadamente, por forma a que o trabalhador receba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

4- O empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um documento no qual figurem o nome completo do trabalhador, o posto de trabalho ou a respetiva codificação, o enquadramento remuneratório, o número fiscal de contribuinte e o de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho a que corresponde, a diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 55.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a receber por ocasião do Natal um subsídio em dinheiro de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão, como subsídio de Natal, a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O pagamento do subsídio será, contudo, anterior ao início das férias, mesmo em caso de períodos fracionados.

4- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

5- Quando as férias sejam efetivamente gozadas fora do período compreendido entre 1 de maio e 30 de setembro, o empregador continuará a atribuir um suplemento nos casos, condições e montantes atualmente praticados.

Cláusula 57.^a

Trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 120 % da retribuição por cada hora de trabalho efetuado.

2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

3- O trabalho suplementar prestado dentro dos limites fixados na cláusula 38.^a beneficiará de um acréscimo de 50 % a processar em verba autónoma.

Cláusula 58.^a

Laboração contínua

1- Os trabalhadores que efetue trabalho em regime de laboração contínua terão direito a um acréscimo de remuneração de 22,5 % sobre a sua remuneração base, nele se incluindo já a remuneração especial pelo trabalho prestado aos domingos.

2- O trabalho noturno prestado pelos trabalhadores afetos ao regime de laboração contínua será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

3- Os acréscimos de remuneração atrás referidos terão incidência na retribuição das férias, no subsídio de férias e no subsídio de Natal, nas condições atualmente em vigor no empregador, mas deixarão de ser devidos sempre que cesse a prestação de trabalho em regime de laboração contínua.

Cláusula 59.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

Cláusula 60.^a

Deslocações, alimentação e alojamento

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a um subsídio de refeição no montante 10,37 €.

2- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das refeições e alojamento nos quantitativos seguintes:

Pequeno-almoço - 2,32 €;

Almoço ou jantar - 12,86 €;

Dormida - 33,19 €;

Diária completa - 60,99 €.

Cláusula 61.^a

Subsídio de alimentação

Quando o empregador não assegure o fornecimento de refeições, o trabalhador terá direito, por cada dia de trabalho efetivo, a um subsídio de alimentação, nos seguintes valores:

Pequeno-almoço - 1,97 €.

Almoço, jantar ou ceia - 9,08 €.

Cláusula 62.^a

Consumo gratuito

1- Aos trabalhadores permanentes e reformados o empregador atribuirá anualmente 38 embalagens dos seus produtos de capacidade até 0,33l.

2- No caso de contratados a termo, será de 24 o número de senhas a atribuir.

Cláusula 63.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores cuja função consista, principalmente, em efetuar pagamentos e recebimentos em dinheiro é atribuído um abono mensal para falhas de 28,53 €.

2- O abono para falhas previsto no número anterior não integra o conceito de retribuição, designadamente para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

SECÇÃO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Obrigações gerais do empregador

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades do empregador, estabelecimento ou serviço, a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores com a adoção das convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção no empregador, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem

abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores, em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas ao trabalhador;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

Cláusula 65.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

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, segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente, equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis

de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 66.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor 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, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, ao empregador, estabelecimento ou serviço;

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- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos empregadores.

Cláusula 67.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança,

higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no empregador ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores do empregador, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empregadores com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empregadores de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empregadores de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empregadores de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empregadores de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empregadores de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empregadores com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

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

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com crédito de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

SECÇÃO XI

Sanções

Cláusula 68.^a

Infração disciplinar

Infração disciplinar é o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em ação quer em omissão que viole os direitos ou garantias do empregador.

Cláusula 69.^a

Início do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos

60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infração e do presumível infrator, com exceção do disposto no número seguinte.

2- A instauração de um processo prévio de inquérito terá os objetivos, condições e efeitos previstos na lei, incluindo a interrupção do prazo estabelecido no número anterior.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

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

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

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma por cada infração.

3- O seu cumprimento terá de se verificar no prazo máximo de 30 dias contado a partir do decurso do prazo previsto no número 6 desta cláusula.

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

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

6- As sanções disciplinares terão de ser comunicadas ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias contados da data da decisão que as aplique.

7- No decurso do procedimento disciplinar, pode o empregador, nos termos previstos na lei, suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

Cláusula 71.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 72.^a

Registo de sanções

O empregador deverá manter devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares, que será apresentado às entidades competentes e aos trabalhadores, quando o requieram.

Cláusula 73.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou coletivamente, das condições de trabalho;

b) Se recusar, nos casos em que a lei permite, a prestar trabalho suplementar;

c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deve obediência;

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

e) Candidatar-se ou exercer funções em organismos da Segurança Social, direções sindicais ou delegado sindical.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra infração, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 74.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva, além de responsabilizar o empregador pela violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais do direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

SECÇÃO XII

Cláusula 75.^a

Enquadramento e remuneração

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT será atribuída, por altura da sua admissão, uma função, um grupo de enquadramento dentro do leque de enquadramento da função e uma remuneração, em princípio, dentro da posição de entrada da respetiva banda remuneratória.

2- Para efeito de inserção em posição remuneratória diferente da referida no número anterior, o empregador poderá considerar a experiência e habilitações técnico-profissionais demonstradas pelo currículo e ou provas efetuadas.

Cláusula 76.^a

Enquadramento profissional

No âmbito do enquadramento profissional, deverão ser tidos em conta os seguintes conceitos:

a) Função genérica - conjunto de atividades e ou responsabilidades que podem ser desenvolvidas por cada trabalhador, no quadro dos objetivos do empregador que lhe estejam associados e orientados para resultados por ela pretendidos;

b) Função específica - conjunto de atividades e ou responsabilidades que o trabalhador pode desempenhar no âmbito da área funcional do empregador a que está afeto e para o qual foi qualificado;

c) Leque de enquadramento - conjunto de grupos de enquadramento de funções;

d) Grupo de enquadramento - posição dentro do leque de enquadramento da função e que determina a correspondente banda remuneratória;

e) Banda remuneratória - conjunto de remunerações mínimas fixadas para cada grupo de enquadramento;

f) Designação interna - identifica a presente configuração individual das responsabilidades e atividades de cada traba-

lhador atualmente ao serviço, determinando a sua posição relativa no âmbito do novo enquadramento.

Cláusula 77.^a

Regra geral

1- As funções abrangidas por este ACT, a sua descrição e o respetivo leque de enquadramento são os enunciados e descritos no anexo III.

2- A cada função genérica poderão corresponder várias funções específicas, que circunscrevem a atividade do trabalhador em determinada área funcional.

3- A cada função específica poderão corresponder várias designações internas, para as quais o trabalhador esteja presentemente qualificado, e que serão objeto de prévia comunicação escrita ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Regime de conversão

Os trabalhadores atualmente vinculados ao empregador manterão a designação interna da função que presentemente lhe está atribuída.

Cláusula 79.^a

Comissão de recurso

1- É constituída uma comissão de recurso, com uma composição paritária de um máximo de seis elementos, sendo três designados pelas associações sindicais mais representativas dos trabalhadores do empregador e os outros três designados pelo empregador, podendo cada uma das partes ser assistida por um assessor técnico.

2- A comissão de recurso terá como função apreciar, em sede de recurso, o grupo de enquadramento de funções novas ou requalificadas.

3- Para efeitos do número anterior, a comissão de recurso reunirá pelo menos uma vez em cada semestre.

4- Os efeitos do recurso reportar-se-ão à data em que foi atribuída a qualificação recorrida, salvo se forem posteriores as circunstâncias ou fatores determinantes da revisão da decisão recorrida.

5- O empregador providenciará os meios logísticos e a informação necessários ao desenvolvimento dos trabalhos da comissão.

6- Todas as decisões serão tomadas por maioria, no prazo máximo de 15 dias após o início das reuniões, sendo publicadas pelo empregador, também, no prazo de 15 dias.

7- A comissão de recurso deverá ser constituída até 60 dias após a entrada em vigor do ACT.

Cláusula 80.^a

Evolução profissional

1- Por evolução profissional entende-se a progressão profissional do trabalhador para grupo de enquadramento, banda remuneratória ou remuneração diferente do que lhe correspondia anteriormente.

2- A evolução profissional pode ser vertical ou horizontal:
a) A evolução vertical consiste na ascensão de grupo de enquadramento;

b) A evolução horizontal consiste na progressão na banda remuneratória dentro do mesmo grupo de enquadramento ou na evolução salarial decorrente do desenvolvimento profissional.

Cláusula 81.^a

Formas de evolução vertical

1- A evolução vertical pode decorrer de promoção por mudança de função genérica ou de progressão por alteração na configuração individual da função específica, sempre que uma ou outra se justifiquem.

2- O novo enquadramento na banda remuneratória do grupo superior da grelha salarial nunca poderá ser inferior ao que correspondia à evolução para a posição subsequente na banda de origem.

3- O trabalhador que evoluir verticalmente mantém os pontos que, entretanto, lhe tenham sido atribuídos ao abrigo do número 3 da cláusula seguinte.

Cláusula 82.^a

Formas de evolução horizontal

1- A evolução pode decorrer de:

a) Desenvolvimento profissional, através de instrumento de certificação de tarefas, atividades e ou competências, nos termos definidos pelo empregador;

b) Avaliação de desempenho anual implementada pelo empregador, que classifica os trabalhadores em cinco faixas, de A a E, em função da pontuação obtida na aplicação do sistema e segundo uma distribuição estatística normal;

c) Progressão para a banda remuneratória B, após dois anos de permanência na banda remuneratória A. Se ao trabalhador tiver sido atribuída a classificação da faixa A na avaliação de desempenho anual, aquela permanência será reduzida a um ano.

2- A implementação do regime previsto no número 1, alínea a), da presente cláusula, assim como a evolução salarial dela decorrente, não determina a alteração do enquadramento profissional do trabalhador.

3- A implementação do regime previsto no número 1, alínea b), efetivar-se-á para posição remuneratória imediatamente superior, dentro da respetiva banda, quando o trabalhador atingir 30 pontos na avaliação de desempenho anual, considerando-se, para o efeito, a seguinte equivalência:

a) Classificação na faixa A equivale a 15 pontos;

b) Classificação na faixa B equivale a 10 pontos;

c) Classificação na faixa C equivale a 5 pontos;

d) Classificação na faixa D equivale a 2,5 pontos;

e) Classificação na faixa E equivale a 0 pontos.

SECÇÃO XIII

Trabalhador-estudante

Cláusula 83.^a

Qualificação do trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa.

2- Não serão abrangidos pela presente cláusula os trabalhadores que não exerçam funções em horário completo, bem como os que frequentem cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais e cursos de línguas.

Cláusula 84.^a

Facilidades para a frequência de aulas

1- O empregador deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre o empregador, os trabalhadores interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores, de modo que não sejam prejudicados os direitos dos trabalhadores-estudantes nem perturbado o normal funcionamento do empregador.

4- A dispensa de serviço para frequência de aulas prevista no número 2 desta cláusula poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente até ao limite ali fixado.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 85.^a

Férias e licenças

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias do empregador.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias, à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias do estabelecimento ou do serviço.

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

Cláusula 86.^a

Comparticipação nas despesas escolares

1- O empregador participará em 50 % as despesas comprovadamente efetuadas pela frequência dos cursos (propinas, matrículas e livros indispensáveis), excluindo cursos

de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramentos.

2- No último ano do curso, o empregador custeará a totalidade das despesas referidas no número anterior.

3- Cada trabalhador terá direito à participação total apenas uma vez.

4- A falta de aproveitamento motivará a interrupção dos benefícios previstos nos números anteriores, os quais só serão readquiridos no ano subsequente àquele em que o trabalhador obtiver aproveitamento. A falta de aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados motivará a extinção definitiva destes benefícios.

5- As disposições da presente cláusula não se aplicam aos trabalhadores contratados a termo com menos de um ano de permanência no empregador.

SECÇÃO XIV

Disposições finais

Cláusula 87.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores poderão solicitar dispensas até ao limite de dois períodos normais de trabalho diário, por ano, com um mínimo de 16 horas.

2- São excluídos os trabalhadores contratados a termo, os dispensados de marcação de ponto e os abrangidos pelo regime de horário personalizado.

3- O trabalhador para usufruir da faculdade concedida no número 1 não necessita de apresentar fundamento por escrito, desde que requeira autorização prévia à hierarquia.

4- Em circunstâncias imprevistas e de força maior, devidamente fundamentadas por escrito, poderá a autorização ser concedida posteriormente.

5- Se o pedido de dispensa for efetuado com a antecedência mínima de quatro dias, o empregador só poderá recusar a autorização com o fundamento de tal ausência obstar à operacionalidade dos serviços.

Cláusula 88.^a

Número de delegados

1- O número máximo de delegados sindicais no empregador é determinado pela seguinte fórmula:

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

representado o número de trabalhadores permanentes.

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

3- O total de delegados sindicais resultante dos números anteriores será distribuído pelos sindicatos com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, segundo a fórmula constante no número seguinte.

4- A cada sindicato que represente mais de 50 trabalhadores será reconhecido o número máximo de delegados sindicais que resultar da seguinte fórmula:

$$\frac{n \times d}{t}$$

em que t é o número total de trabalhadores permanentes filiados nesse sindicato, n é o resultado obtido nos termos dos números 1 e 2 e d é o total de trabalhadores permanentes filiados nos sindicatos que representem mais de 50 trabalhadores.

5- Os resultados apurados nos termos do número anterior serão arredondados para a unidade imediatamente superior, por ordem decrescente das partes decimais dos quocientes e até que o somatório com as respetivas partes inteiras seja igual a d .

6- Poderão ainda designar um delegado sindical, sem crédito de horas, cada um dos sindicatos que, não podendo designar nenhum delegado ao abrigo dos números anteriores, representem, pelo menos, oito trabalhadores permanentes.

7- Para efeito dos cálculos previstos nesta cláusula, tomar-se-á por base o número de trabalhadores permanentes e o número de trabalhadores permanentes sindicalizados existentes em 31 de dezembro de cada ano.

8- Até 15 de janeiro de cada ano, constitui obrigação das partes outorgantes:

a) No que respeita ao empregador, fornecer aos sindicatos os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente o número de trabalhadores permanentes que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, lhe prestem serviço;

b) No que respeita aos sindicatos, fornecerem ao empregador os dados que se revelem necessários à aplicação da presente cláusula, nomeadamente, o número de trabalhadores permanentes sindicalizados que, com referência a 31 de dezembro imediatamente anterior, estão filiados em cada um deles.

9- Até 31 de janeiro, compete ao empregador informar o(s) sindicato(s) que eventualmente se encontre(m) na situação prevista no número 5 da presente cláusula.

10- Se da aplicação do sistema previsto nos números anteriores resultar a alteração do número de mandatos, os sindicatos comprometem-se a fazer as respetivas comunicações ao empregador até ao final do mês de fevereiro, sob pena de caducidade dos mesmos.

11- Para todos os efeitos, as partes outorgantes só reconhecerão a qualidade de delegado sindical aos trabalhadores que, dentro dos limites e condições da presente cláusula, vierem a ser designados em conformidade com o disposto no artigo 462.º do Código do Trabalho.

Cláusula 89.^a

Regalias sociais

1- As regalias sociais praticadas pelo empregador são as constantes dos regulamentos internos do empregador.

2- A eventual evolução negativa das regalias anteriormente em vigor será objeto de negociação com os sindicatos outorgantes.

Cláusula 90.^a

Produção de efeitos

1- As grelhas salariais A e B constantes do anexo IV do presente ACT produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

2- A grelha salarial B constante do anexo IV apenas se aplica a vendedores, supervisores de vendas, gestores de mercado e funções equiparadas, cujo contrato de trabalho preveja, que a sua remuneração será composta por salário base mais comissão de vendas, admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006.

Cláusula 91.^a

Declaração de maior favorabilidade

1- Com a entrada em vigor do presente ACT, é revogado o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de junho de 1999, bem com as posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2002.

2- As partes reconhecem e afirmam que a recente convenção é globalmente mais favorável do que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Cláusula 92.^a

Diuturnidades - Regime transitório

Relativamente aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 68.^a do AE UNICER, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2002, continuará a aplicar-se o regime transitório dele constante.

ANEXO II

Cláusula 93.^a

Regime especial de férias e subsídio de férias para os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2006, estavam abrangidos pela cláusula 12.^a do AE Unicer, ou seja, para os trabalhadores que, naquela data, estavam no quadro de efetivos da empresa e que, atualmente, não estão dispensados de marcação de ponto, nem estão abrangidos pelo regime de horário personalizado.

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis.

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

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

4- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

5- Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição correspondente a 25 dias úteis.

ANEXO III

Descrições de funções

Funções genéricas

Diretor - Planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de atividade, responde pelos objetivos da sua direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa ou a um diretor.

Adjunto de direção - Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.

Gestor de serviço operacional - Coordena todas as áreas de atividade do seu serviço otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor de serviço técnico de apoio - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização superior, otimizando a sua eficácia de acordo com os objetivos definidos, responde pelos objetivos da sua área e reporta diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Gestor adjunto de serviço - Coadjuva o gestor de serviço de modo a contribuir para a prossecução dos objetivos do serviço, podendo substituir o seu superior na sua ausência, reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Técnico superior - Assegura as atividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objetivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta diretamente a um colaborador de nível igual ou superior.

Responsável de equipa - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa, reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Técnico - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo industrial, logístico, vendas/marketing, administrativo, sistemas de informação, qualidade e apoio com vista a assegurar a satisfação das necessidades da empresa e garantindo o seu funcionamento otimizado.

Funções específicas

Gestor de serviço operacional industrial - Coordena a atividade de um serviço da área industrial, sendo responsável pelas atividades das áreas de produção, enchimento, manutenção, energia e fluidos, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de logística - Coordena a atividade de um serviço da área de planeamento e logística, otimizando a cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de qualidade - Coordena as atividades de um serviço da área de qualidade, assegurando o controlo de qualidade nas várias fases do processo.

Gestor de serviço operacional de vendas - Coordena as atividades de um serviço da área de vendas, assistência técnica, otimizando os níveis de serviço ao cliente, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço operacional de marketing - Coordena as atividades de um serviço da área de marketing, definindo e implementando estratégias de gestão das marcas, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio industrial - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção industrial, assegurando o cumprimento dos planos de atividade estabelecidos, de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de logística - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de planeamento e logística, contribuindo para a otimização da cadeia de abastecimento de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de qualidade - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de qualidade, assegurando o cumprimento de todos os parâmetros de qualidade definidos na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio de vendas - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de vendas, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de marketing - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de marketing, definindo e implementando estratégias relacionadas com a venda dos produtos de forma a maximizar os objetivos propostos.

Gestor de serviço técnico de apoio de sistemas de informação - Planifica e coordena as atividades de uma área de especialização no âmbito da direção de sistemas de informação, garantindo a operacionalidade e consistência dos sistemas de informação existentes na empresa.

Gestor de serviço técnico de apoio administrativo - Planifica e coordena as atividades de uma área administrativa/financeira, com vista a garantir a resposta às necessidades da empresa.

Gestor adjunto de serviço industrial - Coadjuva o gestor de serviço industrial nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço logística - Coadjuva o gestor de serviço de logística nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviço qualidade - Coadjuva o gestor de serviço de qualidade nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Gestor adjunto de serviços vendas - Coadjuva o gestor de serviço de vendas nas atividades do serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos propostos.

Técnico superior industrial - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projetos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico superior de logística - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a cadeia de abastecimento, ao nível do planeamento, e/ou gestão de frotas, e/ou gestão de stocks e/ou controlo orçamental otimizando a sua eficácia maximizando os objetivos propostos.

Técnico superior de qualidade - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com a manutenção/atualização de documentação inerentes à função qualidade, à atividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de acordo com os objetivos propostos.

Técnico superior de vendas - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com ações comerciais e/ou promoção dos produtos, de forma a cumprir o plano de vendas e rentabilidade definidos.

Técnico superior de marketing - Assegura as atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, inerentes a uma ou mais marcas, avaliando o mercado, participando e/ou apoiando a implementação de estratégias.

Técnico superior de sistemas de informação - Assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao sistema de informação vigente, que garantam a sua continuidade, desenvolvimento e operacionalidade, de forma a responder corretamente às necessidades do cliente.

Técnico superior administrativo - Assegura atividades e tarefas de suporte de uma área, que exige formação técnica superior, relacionadas com as áreas administrativas/financeira de forma a maximizar os objetivos propostos.

Responsável de equipa industrial - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área industrial, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de produção, manutenção e qualidade, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de logística - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de planeamento e logística, de modo a contribuir para a otimização da cadeia de abastecimento, cumprindo os planos estabelecidos, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de qualidade - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área da qualidade, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de qualidade definidos na empresa.

Responsável de equipa de vendas - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de vendas, de forma a garantir rigor no apoio técnico da venda, garantindo a satisfação do cliente e a maximização dos objetivos.

Responsável de equipa de marketing - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de marketing, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os planos de marketing, maximizando objetivos.

Responsável de equipa de sistemas de informação - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de sistemas de informação, de modo a otimizar a sua eficácia, cumprindo e fazendo cumprir os parâmetros definidos para otimização dos sistemas de informação.

Responsável de equipa administrativo - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes às áreas administrativa/financeira, de forma a garantir o regular funcionamento da área.

Responsável de equipa de apoio - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de atividades inerentes à área de apoio, de modo a garantir o seu bom funcionamento.

Técnico industrial - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de produção de bebidas e/ou de enchimento e/ou de controle de energia e fluidos, e/ou de manutenção de acordo com o planeamento efetuado.

Técnico de logística - Assegura a execução de atividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e/ou enlotamento e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correto escoamento dos produtos.

Técnico de qualidade - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos.

Técnico de vendas - Assegura a execução de atividades inerentes ao processo de venda, garantindo um adequado apoio técnico e/ou administrativo e/ou venda, garantindo a satisfação das necessidades do cliente e o cumprimento dos planos estabelecidos.

Técnico sistemas de informação - Assegura a execução de atividades inerentes ao sistema de informação, desenvolvendo e implementando programas informáticos em deter-

minadas linguagens e/ou assegurando o funcionamento diário do hardware e software, de forma a contribuir para a otimização dos sistemas de informação.

Técnico administrativo - Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e organização de informação

diversa, nas áreas administrativa/financeira, de forma a garantir a realização dos objetivos propostos.

Técnico de apoio - Assegura a execução de atividades de apoio às áreas sociais da empresa, de forma a garantir o seu bom funcionamento.

ANEXO IV

Tabelas salariais

Tabela A

EUROS

GRUPO DE ENQUADRAMENTO		Banda											
		Grupo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
DIRETOR ADJUNTO DE DIREÇÃO GESTOR DE SERVIÇO GESTOR ADJUNTO DE SERVIÇO TECNICOS SUPERIORES RESPONSÁVEL EQUIPA	TECNICOS	12	2 510	2 596	2 757	2 913	3 000	3 087	3 178	3 242	3 334	3 435	3 537
		11	2 160	2 305	2 435	2 596	2 757	2 913	3 000	3 087	3 178	3 242	3 334
		10	1 857	1 983	2 118	2 278	2 435	2 596	2 672	2 751	2 833	2 917	3 003
		9	1 605	1 725	1 849	1 964	2 118	2 278	2 344	2 414	2 484	2 557	2 632
		8	1 463	1 587	1 709	1 777	1 839	1 964	2 020	2 081	2 141	2 202	2 266
		7	1 243	1 352	1 514	1 587	1 709	1 839	1 890	1 945	2 005	2 065	2 121
		6	1 125	1 179	1 235	1 343	1 352	1 514	1 587	1 633	1 680	1 727	1 780
		5	1 044	1 094	1 136	1 198	1 235	1 343	1 378	1 412	1 452	1 494	1 536
		4	1 001	1 034	1 044	1 094	1 136	1 198	1 226	1 255	1 285	1 318	1 353
		3	953	967	985	1 020	1 034	1 090	1 125	1 139	1 165	1 192	1 221
		2	920	935	953	967	972	985	1 020	1 042	1 066	1 091	1 115
		1	876	910	926	935	949	957	972	994	1 012	1 034	1 058

Tabela B

GRUPO DE ENQUADRAMENTO		Banda											
		Grupo	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
DIRETOR ADJUNTO DE DIREÇÃO GESTOR DE SERVIÇO GESTOR ADJUNTO DE SERVIÇO TECNICOS SUPERIORES RESPONSÁVEL EQUIPA	TECNICOS	12B	1 256	1 313	1 375	1 440	1 508	1 581	1 656	1 736	1 820	1 909	2 000
		11B	1 152	1 204	1 258	1 316	1 377	1 442	1 511	1 584	1 659	1 740	1 823
		10B	1 057	1 104	1 154	1 207	1 261	1 319	1 380	1 445	1 514	1 587	1 664
		9B	972	1 014	1 059	1 107	1 156	1 210	1 264	1 321	1 384	1 448	1 518
		8B	896	934	975	1 016	1 061	1 109	1 158	1 212	1 267	1 324	1 387
		7B	827	862	897	936	977	1 018	1 063	1 111	1 162	1 215	1 269
		6B	764	795	829	863	899	938	978	1 020	1 065	1 113	1 164
		5B	707	734	765	797	830	866	901	940	980	1 022	1 067
		4B	655	681	708	736	767	798	832	867	902	941	982
		3B	609	632	657	682	710	737	768	799	833	869	904
		2B	567	588	610	634	658	683	711	739	769	801	835
		1B	561	561	567	589	611	635	660	685	712	741	771

Leça do Balio, 1 de março de 2018.

Pela Super Bock Group, SGPS, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dr.ª Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pela Super Bock Bebidas, SA:

Dr. Manuel Cavaleiro Brandão, na qualidade de procurador.

Eng.º Pedro Miguel Cunha Ribeiro, na qualidade de procurador.

Dr.ª Maria Raquel Ramalhão, na qualidade de procuradora.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Luís António Teixeira Magalhães, na qualidade de presidente.

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

José Eduardo Pereira Andrade, na qualidade de procurador.

Declaração

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

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

Depositado em 7 de fevereiro de 2019, a fl. 81 do livro n.º 12, com o n.º 29/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a ARAG SE - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com as alterações que lhe foram posteriormente introduzidas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, acordam alterar o referido ACT nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As cláusulas 2.ª número 3, 4.ª número 4 e 5, 6.ª números 3 e 4, 11.ª número 3, 23.ª número 3, 35.ª alínea a), 43.ª número 1, 49.ª números 1, 2 e 3, 54.ª número 2 e 55.ª número 1, passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1-

2-

3- O número de empregadores abrangidos por este ACT é de 23, estimando os sindicatos outorgantes que o número de trabalhadores também por eles abrangidos é de 6000.

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

1-

2-

3-

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, o ordenado base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenha permanecido inalterado há mais de seis meses contados da data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizado em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional em que o trabalhador está enquadrado.

5- As remunerações auferidas para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

1-

2-

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a cinco dos últimos 10 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 11.ª

Interinidade de funções

1-

2-