

E pelo, Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 1/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Exide Technologie, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI.

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 242 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide Technologies, L.^{da} integra o sector de actividade de fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

Cláusula 2.^a

Uniformização de conceito

Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de abril de 2020 e serão revistas anualmente, sendo de três anos a vigência do restante clausulado.

3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência ou do termo do prazo de renovação, caso esta tenha ocorrido.

4- A denúncia do AE pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da data referida no número 1.

5- A denúncia far-se-á com o envio da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

7- A parte denunciante disporá até trinta dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Designações e categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente integrados numa das profissões e categoria profissional enumeradas e descritas no anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da empresa e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3- Para os efeitos previstos neste AE, entende-se por:

Categoria profissional - é a que corresponde à atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, tendo em conta a natureza e espécie das tarefas por ele efetivamente realizadas no exercício dessa atividade.

Função - conjunto de tarefas idênticas executadas num ou vários postos de trabalho, tendo os mesmos elementos de trabalho e para as quais são necessárias a mesma formação e as mesmas responsabilidades.

Posto de trabalho - conjunto de tarefas executadas por um trabalhador, num local determinado, com uma finalidade bem definida e utilizando determinados materiais e instrumentos.

Nível - posicionamento da categoria profissional na grelha de enquadramento.

Profissão - conjunto de conhecimentos e de capacidades que permite a um trabalhador o exercício de determinadas funções no quadro de uma organização.

Carreira profissional - sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria.

Promoção - passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria ou categoria superior.

Aprendizagem - período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais.

Prática - período de tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 5.^a

Interfuncionalidade

1- São estabelecidas as seguintes regras de interfuncionalidade:

a) O objeto do contrato abrange as funções/atividade para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade em termos funcionais com as que correspondem ao posto de trabalho;

b) O disposto na alínea a) só é aplicável se o desempenho da categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as tarefas exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição;

c) O disposto nas alíneas a) e b) será acompanhada de formação e valorização profissional, sempre que se verifique necessário.

d) No caso das tarefas exercidas acessoriamente corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta e, após seis meses do exercício dessas tarefas, poderá solicitar a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

A comissão paritária prevista na cláusula 113.^a poderá introduzir profissões ou categorias não previstas neste contrato, procedendo simultaneamente à equiparação das novas profissões ou categorias a uma das profissões previstas neste contrato.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, a empresa deverá no momento de admissão, exigir a exibição desse título.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

4- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um contrato individual de trabalho, do qual deve constar: a identificação das partes, data de admissão, classificação profissional, o valor e a periodicidade da remuneração, o local de trabalho, a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, o período normal de trabalho, o critério para a determinação das férias, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato de trabalho, para além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

5- As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que comprovadamente já tenham exercido a profissão.

6- No preenchimento de vagas no quadro da empresa, será dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

1- Quando o trabalhador é transferido de uma empresa para outra que se encontre em relação de domínio ou de grupo, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2- A empresa ao admitir ao seu serviço um trabalhador, cujo contrato individual de trabalho tenha sido por ela rescindido anteriormente, contará o período de trabalho anterior à rescisão desde que não tenha decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 de duração do contrato, incluindo renovações.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1- Nos contratos por tempo indeterminado:

a) 15 dias para os trabalhadores menores;

b) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

d) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 9.^a

Acesso e carreira profissional

1- A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato a termo, certo ou incerto, só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa as alíneas descritas no Código do Trabalho para o efeito.

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em rela-

ção ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

4- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional 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) Datas da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Para efeitos da alínea e) do número anterior, a indicação do motivo justificativo do termo deve mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número 4, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

7- Considera-se sem termo o contrato em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 4.

8- O contrato a termo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

9- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do tempo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

10- Quando da caducidade do contrato a termo decorre declaração do empregador, o trabalhador terá direito a uma compensação de acordo com o Código do Trabalho e legislação em vigor.

11- As razões da contratação serão dadas a conhecer à comissão de trabalhadores e, desde que o solicitem, às comissões sindicais ou intersindicais em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 11.^a

Relatório Único

A empresa obriga-se a enviar o conteúdo do relatório

anual referente à informação sobre a sua actividade social (Relatório Único) à comissão de trabalhadores e aos sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que o solicitem, nos termos da lei vigente e tendo em conta a Lei de Proteção de Dados.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa nomeadamente:

a) Cumprir as disposições deste AE;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa, nos termos deste AE;

c) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade e providenciar boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, implementando as medidas necessárias e aplicando as prescrições legais vigentes;

d) Prevenir riscos e doenças profissionais tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional.

e) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerentes à saúde higiene e segurança no trabalho;

f) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

g) Fomentar a formação e aperfeiçoamento profissional dos que ingressem nas várias profissões;

h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho, nos termos do Código do Trabalho e da Lei da Proteção de Dados;

j) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados;

k) Usar de respeito em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob a sua orientação;

l) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante legal, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

m) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria;

n) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

o) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim

o pretendam e o declarem por escrito;

p) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;

q) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique, nos termos do Código do Trabalho e Lei da Proteção de Dados;

r) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais na empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da empresa e dos trabalhadores;

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

t) Manter um registo que permita apurar o número de horas prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE e o regulamento interno da empresa;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

e) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;

f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem e formação dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, cooperando para a sua melhoria, nomeadamente através dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

k) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;

l) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da pro-

dutividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afetada a sua dignidade profissional;

m) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

c) Obstar, injustificadamente, a prestação efetiva do trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e no Código do Trabalho, ou quando haja acordo entre as partes;

e) 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 acordo entre as partes;

f) Diminuir a retribuição ou modificar, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e categoria profissional;

g) Retirar ao trabalhador qualquer direito garantido;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos 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 garantidos decorrentes da antiguidade;

k) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas à empresa ou ao departamento de recursos humanos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quan-

do o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

2- O local de trabalho é definido no ato de admissão de cada trabalhador.

3- Do contrato de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho.

Cláusula 16.^a

Noção de transferência de local de trabalho

Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Transferência coletiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A empresa pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A empresa suportará sempre as despesas diretamente impostas pela transferência.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A faculdade de rescisão referida no número 3, mantém-se durante os 3 meses subsequentes a transferência efetuada nos termos desta cláusula.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, pode ser efetuada nos seguintes termos:

a) Por mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, ou

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas diretamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber a indemnização fixada se provar que da transferência resultou prejuízo sério, nos termos do Código do Trabalho.

5- Da ordem de transferência além da justificação deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais não pode exceder 6 meses.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 15.^a

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame, testes ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

Cláusula 20.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à sua residência ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para almoço; nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 21.^a

Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência ou local de trabalho.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Os trabalhadores deslocados em serviço, cujo salário base seja igual ou inferior a 1500 € mensais têm direito a um subsídio de deslocação igual a 25 % da sua retribuição diária, por cada dia completo de deslocação sem regresso à residência.

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, devidamente comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, nos termos da política de deslocações da empresa.

e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação, no início e término da grande deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade, nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 22.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos da cláusula anterior terão as condições da apólice do seguro da empresa.

2- Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

3- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4- A empresa manterá inscrito nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

5- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge, ou pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, filhos, adotados ou em fase de adoção, e pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho - Definições e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como as interrupções ou pausas nos períodos de trabalho.

2- Compete à empresa o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, ouvindo a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3- A organização e as alterações dos horários de trabalho obedecem aos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção de segurança e de saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho que tenham sido individualmente acordados;

c) Toda a fixação e alteração da organização dos tempos de trabalho, implicam informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores e devem ser programados com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;

d) No caso dos horários de turno a afixação será feita com 1 mês de antecedência;

e) A alteração de horário de trabalho deve ser comunicada ou afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação;

f) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

2- Os dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, são respetivamente o sábado e o domingo. No regime de turnos de laboração contínua os dias de descanso serão os determinados em escala, considerando-se o primeiro como descanso complementar e o segundo obrigatório.

3- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido, para refeição e descanso por período não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, do modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5- Os trabalhadores têm direito a dois intervalos: no primeiro período de trabalho, o intervalo tem a duração de 15 minutos e no segundo período de trabalho o intervalo tem a duração de 10 minutos. Ambos os intervalos contarão como tempo de trabalho.

6- Na aplicação do disposto nos números 3 e 4 será sempre considerado o acordo celebrado com a CT e publicado sob a forma de instruções de serviço em 30 de abril de 1997 e de 7 de maio de 1997. Será considerado para o efeito o acordo celebrado em 5/6/2012 no que respeita a intervalos, ou seja, o horário fixo terá um intervalo para refeição igual a 55 minutos e o(s) horário(s) rotativo terá um intervalo para refeição igual a 40 minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do

horário normal de trabalho se tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado em caso de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do número 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- e) Portadores de deficiência e doença crónica;
- f) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- g) Menores.

5- A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

6- Em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, por tempo superior a uma hora, ao trabalhador será garantido, antes do seu início, o direito a um intervalo de quinze minutos para descanso, que contará como tempo de trabalho suplementar para efeito de retribuição.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho, por ano.
- b) 2 horas em dia normal de trabalho, podendo em caso de força maior até 4 horas em dia normal de trabalho desde que não ultrapasse 20 horas semanais.

Cláusula 27.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de 40 minutos por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência da empresa. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- A empresa obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados, autorizado pela chefia e dado conhecimento ao departamento de recursos humanos.

9- Os trabalhadores que completem 20 anos de trabalho em turnos ininterruptamente e que passem ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno será integrado na sua remuneração base efetiva então praticada. Esta regra não será aplicada quando, por motivo de redução de atividade, devidamente comprovada, a prestação de trabalho em regime de dois ou três turnos rotativos seja, parcial ou totalmente eliminada.

10- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste a impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com a sua aptidão clínica, mesmo que daí possa resultar uma mudança de profissão, mas mantendo sempre o direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos ininterruptamente, o subsídio de turno será integrado na sua remuneração.

11- O pagamento do subsídio de turno referido nos números anteriores será sempre processado separadamente da remuneração base.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriado

1- O trabalho suplementar nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 26.^a

2- Na impossibilidade de utilização do Refeitório, nas mesmas condições de um dia de trabalho normal, a empresa pagará o subsídio de refeição em vigor, assim como, as pequenas refeições.

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado na proporção das horas efectuadas, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou em outro a acordar.

2- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensató-

rio de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3- O trabalho suplementar prestado em dia descanso complementar, feriado e em dia útil, tem direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 37,5 % das horas de trabalho suplementar realizado, sem prejuízo da retribuição.

4- O descanso compensatório previsto nos números 2 e 3, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, podendo, por acordo das partes, ser acumulável com os dias de férias.

5- Quando o trabalhador termine o período normal de trabalho e lhe seja solicitada a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar subsequente, deve ser-lhe assegurado um período de descanso mínimo de onze horas, sem prejuízo da retribuição. Caso o período mínimo de descanso não possa ser observado, por razões de serviço, o tempo em falta, até ao limite de três horas, será remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Conceito de retribuição

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

2- Na retribuição inclui-se a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é calculada tendo como referência a retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição é efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- Mensalmente, a empresa entrega ao trabalhador um recibo do qual consta: o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, remuneração, número de apólice e companhia de seguros, discriminação das importâncias pagas pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efetuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será feito por transferência bancária ou qualquer outro modo, desde que haja acordo entre as partes.

4- O pagamento será sempre feito mensalmente, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5- Para todos os efeitos, a retribuição/hora é calculada com base na seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{período normal de trabalho}}$$

Cláusula 33.^a

Retribuição em caso de substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria superior à sua, enquanto ocupar as funções.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituído manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função. No caso de situações de elevada complexidade o período de referência será de um ano.

Cláusula 34.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho paga corresponde a 11,2 % com referência à retribuição base mensal da categoria «profissional de vendedor» cuja data de admissão seja anterior a 2016.

O valor calculado é de 227 €.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar confere direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % na primeira hora e subsequentes tratando-se de dia normal de trabalho;

b) 125 % da retribuição em dia de descanso complementar;

c) 150 % da retribuição em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado;

d) Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no período noturno, compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, será acrescido de 50 %.

Cláusula 36.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno é paga com acréscimo de 50 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turnos rotativos

1- Os trabalhadores que prestam serviço em turnos rotativos, cujo horário muda regular e periodicamente, têm direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua retribuição base.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos contínuos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 27,5 % da sua retribuição base.

3- Sempre que por questões de serviço seja necessário praticar o horário de turnos rotativos de 3.^a feira a sábado ou domingo a 5.^a feira, os trabalhadores têm direito a um subsídio de turno mensal correspondente a 17 % ou 19 % da sua retribuição base, respetivamente.

4- O subsídio de turno rotativo é cumulável com o pagamento do trabalho noturno.

Cláusula 38.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1- Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respetiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o «operador especializado de 1.^a», até ao máximo de quatro prémios de antiguidade. Exceções e análise individual de carreiras constam no anexo III - Acessos, carreiras e categorias profissionais.

2- Os prémios de antiguidade na categoria são processados em separado da retribuição base.

Cláusula 39.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, acrescido de diurnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social, até aos seguintes montantes:

a) Ausências até 120 (cento e vinte dias): o pagamento será efetuado por inteiro pela empresa ou seja 100 % do subsídio;

b) Ausências entre 120 e 180 dias: a empresa paga a proporcionalidade do subsídio e a Segurança Social completa o restante.

c) Ausências superiores a 180 dias não haverá direito a pagamento de qualquer quantia de subsídio de Natal por parte da empresa.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 40.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios de acordo com a legislação vigente:

- 1 de janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de abril
- 1 de maio
- Corpo de Deus
- 10 de junho
- 15 de agosto
- 5 de outubro
- 1 de novembro
- 1 de dezembro
- 8 de dezembro
- 25 de dezembro

2- A empresa suspende o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal;
- c) 24 de dezembro ou 26 de dezembro, sempre que o dia 24 de dezembro seja sábado ou domingo;

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.^a

Férias - Princípios gerais

1- As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano.

a) O trabalhador tem direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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

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

Cláusula 42.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Excetua-se no disposto no número anterior, os casos previstos no número 3 da cláusula 59.^o

Cláusula 43.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é de vinte e três dias úteis.

a) O 23.^o dia de férias será atribuído da seguinte forma: ausências inferiores a 6 meses atribuição de 1 dia, ausências superiores a 6 meses atribuição de 0,5 dia.

2- A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento nos seguintes termos:

a) encerramento durante pelo menos quinze dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro.

b) encerramento por tempo inferior e fora do referido período, desde que com aprovação do mínimo de 75 % dos trabalhadores abrangidos.

3- O encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso complementar e descanso obrigatório.

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.^a

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, com as únicas exceções expressamente estabelecidas neste acordo.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empresa e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empresa e trabalhador.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a empresa e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 43.^a

2- Na falta de acordo será a época de gozo de férias fixa-

da pela empresa, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3- No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

5- Até 15 de abril de cada ano, a empresa organizará e afixará o plano de férias de todo o pessoal de que será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas e interpoladas

1- O período de férias será gozado, em regra, em dias seguidos.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as férias ser fracionadas, desde que um dos períodos seja de 10 (dez) dias úteis consecutivos do número total a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 48.^a

Alteração da época de férias

1- Se, depois de fixada a época de férias, a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões imperiosas do seu funcionamento, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias, ou parcela, na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por doença devidamente comprovada por boletim de baixa médica e desde que exista uma comunicação do trabalhador nesse sentido, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 43.^a

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

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

Caso à empresa obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 50.^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 trabalhador envie documento justificativo para a empresa, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias não gozados, compreendidos naquele período.

2- Caso o trabalhador permaneça de baixa até ao final do ano, os dias de férias ainda não gozados poderão ser gozados até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 apenas é admissível através de boletim de baixa médica.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 41.^a

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo nos termos previstos no número 3 da cláusula 41.^a

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 52.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 53.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo

de serviço, até ao máximo de 20 dias e, a um subsídio de férias correspondente à retribuição desse período.

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

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição base mensal paga à data do seu recebimento, acrescido de diuturnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.

2- O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de dez dias úteis estabelecido, neste contrato para as férias interpoladas.

3- O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de cinco dias úteis, sempre que o trabalhador o solicite e a empresa aprove.

4- Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja ou tenha estado suspenso por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa assegurará o pagamento do subsídio de férias nas condições previstas no número 1 desta cláusula.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 55.^a

Faltas. Conceito de falta

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas com direito a remuneração

São consideradas faltas justificadas:

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

b) Dadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que vivia em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, até 5 dias consecutivos;

c) Dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) Dadas por trabalhador-estudante para prestação de prova em estabelecimento de ensino, de acordo com o estatuto de trabalhador-estudante;

e) Dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a téc-

nica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal, nos limites da lei e prática da empresa;

f) Dadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) Dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

h) As faltas para prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar em caso de acidente ou doença;

i) Dadas pelo trabalhador eleito em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nomeadamente: membros da comissão de trabalhadores, dirigentes sindicais, delegados sindicais e representantes em segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei;

j) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente a doação gratuita de sangue e as dadas por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As faltas justificadas a que se referem a alínea h), não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com limite de dez dias úteis por cada ano civil;

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior, bem como as que o trabalhador não apresente documento justificativo para o período de trabalho em que esteve ausente.

Cláusula 58.^a

Comunicação das faltas justificadas

1- Todas as faltas deverão ser comunicadas à empresa.

2- A comunicação far-se-á com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível, quando imprevisíveis, cumprindo o prazo máximo de 72 horas após a ausência.

3- Em qualquer caso de falta justificada, o trabalhador está obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

4- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que devidamente 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 no trabalho, desde que o traba-

lhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei sejam como tal consideradas quando não excedam trinta dias por ano;

d) Por motivo de assistência do agregado familiar nos termos e limites da lei.-

3- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Às faltas injustificadas, aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no número 3 da cláusula anterior.

3- A alegação de motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4- A falta de veracidade dos factos alegados para justificar faltas, bem como a prática reiterada de faltas injustificadas, pode dar lugar a procedimento disciplinar nos termos da lei.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 62.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja impu-

tável, nomeadamente por serviço militar ou serviço cívico substitutivo, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

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

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

Cláusula 63.^a

Regresso do trabalhador

1- Quando o trabalhador tiver conhecimento do fim do impedimento prolongado deve de imediato avisar a empresa e informar a data da sua reincorporação.

2- No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa deverá realocar o trabalhador em atividades compatíveis com a desvalorização física ou psíquica, de acordo com a avaliação clínica e o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- e) Despedimento por inadaptação;
- f) Resolução pelo trabalhador;
- g) Denúncia pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

Cláusula 66.^a

Exercício da ação disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos sessenta dias seguintes àquele em que a empresa ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

4- A execução da sanção terá lugar nos noventa dias subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

5- A ação disciplinar prescreve no prazo de um ano, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

6- Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- O exercício da ação disciplinar não impede a empresa do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, apresentando uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- A empresa instaurará processo prévio de inquérito, sempre que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.

3- O trabalhador poderá responder no prazo de dez dias úteis, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4- Cabe à empresa decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

5- Se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é suscetível de ser punida com despedimento, a empresa comunicará ao trabalhador, na nota de culpa.

6- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa ou, na falta desta, à comissão sindical cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

7- Se o trabalhador for representante sindical, será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na contestação do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade do trabalhador.

9- A decisão fundamentada deve ser reportada ao traba-

lhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 7, à associação sindical respetiva.

10- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

11- Em tudo o que não estiver regulado no presente artigo, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis 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 indemnização ou compensação.

2- Para efeito da graduação de sanções atender-se-á nomeadamente à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3- Da sanção da alínea f) do número 1 será comunicada à comissão de trabalhadores e/ou ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

4- As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

5- Das infrações verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula ou nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 70.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, dá ao trabalhador punido direito a ser indemnizado nos termos gerais.

Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Direito de igualdade no trabalho

Cláusula 71.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

Cláusula 72.^a

Proteção na parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, além dos que possam vir a ser considerados na lei:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adoção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - l) Faltas para assistência a neto;
 - m) Licença para assistência a filho;
 - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se apli-

cam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 73.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

Cláusula 74.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

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

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

Cláusula 75.^a

Licença por interrupção da gravidez

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

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

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

Cláusula 76.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

Cláusula 77.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 78.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

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

Cláusula 79.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 77.^a ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apnas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 77.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o tra-

balhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

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

Cláusula 81.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 77.^a

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

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do cláusula 77.^a

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

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

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

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

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

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

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

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

Cláusula 82.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

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

Cláusula 83.^a

Dispensa para consulta pré-natal

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

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

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

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

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

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 84.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

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

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

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

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 85.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

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

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

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

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

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

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

Cláusula 86.^a

Direitos dos menores

1- É válido o contrato de trabalho diretamente celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, tenham concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- O período normal de trabalho dos menores de 16 anos não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas por semana.

3- Os trabalhadores menores estão dispensados de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

4- Os menores de 16 anos não podem prestar trabalho noturno, no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, nem trabalho suplementar, nos termos legais em vigor.

5- O período de trabalho diário dos menores deve ser interrompido entre uma e duas horas, por forma a que não preste mais de três horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

6- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 87.^a

Direitos do trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respetivos e conceder ao trabalhador o tempo necessário nos termos previstos na lei.

3- O horário de trabalho do trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência de aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

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

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

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

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

5- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

a) No dia da prova e no imediatamente anterior;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;

c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;

d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores sinistrados no trabalho e portadores de doença profissional

1- A empresa assegurará aos trabalhadores sinistrados no trabalho ou com baixa por doença profissional o pagamento das retribuições até que aqueles recebam a primeira prestação por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

2- Nos meses subsequentes a empresa pagará a diferença entre o que o trabalhador receba por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a remuneração líquida que auferia à data da baixa.

3- O trabalhador fica obrigado a informar imediatamente a empresa do recebimento da primeira prestação, por instituições da Segurança Social ou companhia de seguros, por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a proceder ao acerto e devolução (quando aplicável) dos valores que entretanto lhe tenham sido adiantados.

CAPÍTULO X

Equipamento social

Refeitórios, vestiários e lavabos

Cláusula 89.^a

Refeitório

1- A empresa providenciará o funcionamento de um refeitório adequado, para os trabalhadores ao serviço possam aí tomar as suas refeições, nos períodos a tal destinados.

2- Além disso, a empresa deverá disponibilizar o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 90.^a

Vestiários e lavabos

A empresa terá obrigatoriamente de possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

Cláusula 91.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores que não tenham acesso ao refeitório receberão um subsídio de refeição diário no valor de 6,67 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, nomeadamente nos subsídios de férias e de Natal.

3- A participação do trabalhador não pode exceder 5 % do valor fixado no número 1, salvo condições mais favoráveis praticada na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 92.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e formação contínua ao longo da vida profissional.

2- A empresa deve elaborar planos de formação.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4- Quando um trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

Cláusula 93.^a

Planos de formação

1- A empresa elabora anual ou bianualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve conter indicação das ações de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

4- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

5- As horas de formação previstas no número do artigo an-

terior, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

6- Os órgãos representativos dos trabalhadores têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

7- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 94.^a

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar redução de remuneração base ou categoria.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

Garantir condições de segurança e saúde no trabalho, bem como as normas deste acordo e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene, saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 96.^a

Princípios gerais

1- A empresa criará e manterá serviços internos, responsáveis pelo exato cumprimento do disposto na cláusula anterior para responder a todas as necessidades.

2- No recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços de segurança no trabalho deverão ser ouvidos os representantes para a segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 97.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas da segurança e saúde no trabalho, nos termos da legislação em vigor.

2- Para o exercício das funções cada representante para a segurança e saúde no trabalho tem direito a um crédito mensal de 8 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efetivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem corretamente informados sobre as medidas a adotar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adotadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionado formação nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto ou de funções;

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

d) Adoção de uma nova tecnologia.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão consultados previamente ou em tempo útil e nos termos da lei sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 98.^a

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é normalmente suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de segurança e saúde no trabalho serão justificadas e, quando aprovadas pela empresa serão justificadas com retribuição e contam para todos efeitos legais como tempo de serviço efectivo.

Cláusula 99.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à empresa, aos representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho e aos próprios trabalhadores.

2- São realizadas reuniões periódicas entre os representantes da empresa em segurança e saúde no trabalho e os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho, com o objectivo de melhorar as condições dos postos de trabalho e dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Exposição a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos e risco de doença profissional

1- A empresa deve verificar a existência de agentes ou factores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético assim como elaborar um estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição e a interação com outros potenciais riscos.

2- Esta avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como, quando haja alteração das condições de trabalho suscetíveis de afectar a exposição dos trabalhadores ou ainda os resultados da vigilância da saúde justifiquem medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- Os resultados das avaliações são também comunicados aos serviços de medicina do trabalho os quais são considerados nas consultas periódicas. Se necessário poderão ser definidos exames adicionais ou outras medidas que se considerem adequadas.

Cláusula 101.^a

Prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho

1- A empresa anualmente elabora um plano de ações onde são contempladas medidas de prevenção e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores com o objetivo de diminuir a contração de doenças profissionais, a ocorrência de acidentes de trabalho e para melhorar as condições de trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho são informados pela empresa aquando da elaboração do plano de ação anual, podendo contribuir com sugestões de melhoria.

3- Como parte integrante do plano de segurança da empresa, o serviço de saúde e segurança do trabalho realizará campanhas de informação dirigidas aos trabalhadores sobre os riscos potenciais para a saúde que envolvem os postos de trabalho e respetivas medidas de prevenção e proteção.

4- Sempre que se registarem doenças profissionais, nomeadamente relacionadas com lesões músculo esqueléticas, as mesmas serão analisadas pela medicina no trabalho e definidos os tratamentos médicos adequados e respetivas condicionantes médicas, as quais são expressas na ficha de aptidão médica.

Cláusula 102.^a

Equipamento proteção individual

1- Entende-se por EPI, todo o equipamento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O recurso a equipamento proteção individual é feito quando o risco não pode ser eliminado na origem.

3- O fardamento e restantes EPI, nomeadamente, luvas, máscaras, óculos, calçado e proteções auditivas é encargo exclusivo da empresa.

4- A escolha do tecido e dos artigos de segurança terá em conta as condições climáticas do local e do período do ano, de acordo com o disposto no regulamento interno.

5- Nos termos do número 3 previsto nesta cláusula, a empresa suporta os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Promoção da segurança e saúde no trabalho

Às restantes matérias no âmbito da segurança e saúde do trabalho aplica-se a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sujeita a alterações legislativas posteriores, a última das quais decorrente da Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, assim como, a legislação aplicável.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as suas organizações representativas têm o direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nos termos legalmente previstos.

2- A empresa não condicionará a atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 105.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição, suspensão ou cessação de funções.

Cláusula 106.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato

to junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa, pertencentes à mesma confederação sindical.

4- O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 107.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, para além das referidas no número 1, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

3- O dirigente sindical deverá comunicar com antecedência o/s dia/s que necessita para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltará.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

7- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização calculada nos termos legais.

8- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime previsto de proteção nesta cláusula é determinado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$\frac{6 + N - 500}{200}$

Notas:

a) O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

b) N é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas mensais, ou de oito, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a empresa com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 7 e 8 da cláusula 107.^a

Cláusula 109.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores da empresa têm o direito de reunir, dentro do horário normal de trabalho, até quinze horas por ano que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior são convocadas pela comissão intersindical e comissão sindical.

Cláusula 110.^a

Instalações para a atividade sindical na empresa

A empresa é obrigada a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local, apropriado para o exercício das

suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a empresa deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

Cláusula 111.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a fazer a cobrança das quotas sindicais por dedução nos salários, mediante declaração de autorização expressa do trabalhador indicando o respetivo sindicato.

2- A empresa obriga-se a remeter aos respetivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o montante das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária).

Cláusula 112.^a

Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

À comissão de trabalhadores na empresa, aplica-se a legislação aplicável em vigor, sendo que os membros da CT, para o exercício das suas funções têm direito a um crédito de 25 horas mensais.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações re-

feridas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após o da sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, que o comunicará à outra parte.

Castanheira do Ribatejo, 15 de dezembro de 2020.

Pela Exide Technologies, L.^{da}:

Dr. Pedro António Marques Castro Fernandes, director de fábrica, na qualidade de gerente.

Dr.^a Carla Alexandra Lopes Rodrigues Afonso, directora de recursos humanos, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Sr. Ernesto Simões Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sr. Rui Fernando Carinhas Conceição, na qualidade de mandatário.

Sr. José Manuel Alexandre Silva, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas abril 2020

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 340,00 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 405,00 €
4	Técnico administrativo	1 520,00 €
3	Secretária	1 520,00 €
1	Analista informático	1 405,00 €
0	Contabilista	2 420,00 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1.º ano	883,00 €
10	Técnico fabril praticante 2.º ano	963,00 €

ANEXO II

Descrição funcional**1- Grupo dos profissionais administrativos**

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação.

b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.

c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.

e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

1.2- Contabilidade e tesouraria

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução;

7	Técnico fabril 1.º e 2.º anos	1 065,00 €
6	Técnico fabril 3.º e 4.º anos	1 190,00 €
5	Técnico fabril 5.º e 6.º anos	1 291,00 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 346,00 €
3	Técnico fabril principal	1 503,00 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2.ª	1 065,00 €
8	Operador de logística 1.ª	1 165,00 €
6	Supervisor de logística	1 420,00 €
6	Vendedor	1 800,00 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1.º ano	883,00 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2.º ano	1 065,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1.º ano	1 065,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2.º ano	1 165,00 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 262,00 €
7	Motorista de ligeiros	1 246,00 €
6	Afinador de máquinas oficial 1.ª	1 262,00 €
5. Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	883,00 €
9	Operador especializado oficial de 2.ª	1 065,00 €
8	Operador especializado oficial de 1.ª	1 165,00 €
6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 390,00 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 470,00 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 654,00 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 420,00 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 547,50 €
7- Grupo de chefias		
5	Responsável de linha especializado	1 340,00 €
5	Responsável de linha qualificado	1 437,00 €
5	Chefe de equipa especializado	1 369,00 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 654,00 €
4	Coordenador	1 864,00 €
3	Chefe de secção	1 970,00 €
1	Encarregado geral	2 120,00 €
0	Chefe de serviço	2 520,00 €
06	Chefe de departamento/director	2 700,00 €

Nota: Os trabalhadores com a categoria profissional de responsável de linha, serão reclassificados na categoria profissional de chefe de equipa até à próxima revisão salarial de 2021, sendo a mesma extinta

fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

1.3- Serviços gerais

Secretária(o) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o publico interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e trabalhadores, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de

nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Desenhador - A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axonométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão-livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas, ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada, por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Operador de laboratório - Efectua experiências, análises e ensaios químicos, fisico-químicos e eléctricos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador - Utilizando técnicas de planificação prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos - Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista - A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu es-

boço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Técnico de manutenção - Desempenha uma ou várias das seguintes profissões: electricista, electromecânico, mecânico, torneiro, serralheiro, mecatrónico. Constrói, instala, monta, repara, ensaia, diagnostica e monitoriza as condições de funcionamento das máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, mecânicos e electrónicos; executa as tarefas inerentes ao plano de manutenção preventiva, sistemática e correctiva. E têm a seguinte designação:

Electromecânico - Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho.

Electricistas de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão - Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e/ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carrocerias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Mecatrónico - Efectua a instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas de electricidade, electrónica, controlo automático, robótica e mecânica assegurando a optimização do seu funcionamento.

Analisa desenhos esquemáticos de peças e equipamentos eléctricos/electrónicos e mecânicos, nomeadamente, instruções técnicas e manuais de fabricante. Efectua a manutenção preventiva e correctiva em equipamentos e sistemas de electrónica, controlo automático, robótica e mecânica, utilizando tecnologias, técnicas e instrumentos adequados.

Técnico de métodos e tempos - Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de

execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens - Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra, ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica - Com adequados conhecimentos técnicos executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Verificador de qualidade - Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Vendedor - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2- Logística

Supervisor de logística - Superintendente no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expediente das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador de logística - Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra

4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas ope-

rações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Afinador de máquinas - Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Fundidor-moldador - Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Motorista - Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

5- Grupo profissional dos operadores especializados (produção e outros)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza, podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos, utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

A designação «operador especializado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controle.

Montador de baterias - Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrólito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Operador especializado manual - Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas - Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade. Inclui condução de máquinas e aparelhos de elevação. Pode executar tarefas relacionadas com a estação de tratamento de águas residuais industriais, nomeadamente efectuar o controlo e registo de caudais e PH, adição de reagentes, limpeza do floculador, entre outras.

6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes

Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, gestão ou equivalente, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

– Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

– Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos abaixo.

– Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia ou equivalente, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

– Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

Nível I (1A e 1B)

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem

considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);

- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia/técnicos superiores mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, po-

dendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

7- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controle, técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais de um sector de actividade da empresa:

Director/chefe de departamento/chefe de serviços/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição, de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Coordenador - Gere um sector com várias secções de diferentes complexidades. Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a actividade correspondente ao sector por que é responsável.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena funcional e tecnicamente um grupo de profissionais com actividade afim, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

ANEXO III

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos

1.1- Carreira de assistente administrativo:

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.ª;
- Assistente administrativo(a) de 2.ª;
- Assistente administrativo(a) de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturários de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

Os assistentes administrativos(as) de 3.ª e 2.ª ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na respectiva categoria.

2- Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional	
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos
Técnico fabril mais 6 anos	-

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador;
- Operador de laboratório;
- Planificador;
- Preparador de trabalho;
- Técnico de manutenção;
- Técnico de métodos e tempos;
- Técnico de montagens;
- Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
- Verificador de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

- Projectista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de principal dos técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º ano, respectivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1- Carreira dos profissionais de logística:

- Supervisor de logística - grau 6.
- Operador de logística - igual à carreira dos operadores especializados.

3.2- Carreira dos técnicos comerciais:

- Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.
- Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

4- Profissionais qualificados

4.1- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira profissional:

Carreira profissional	
PQ praticante até 2 anos	2 anos
PQ pré-oficial	
PQ oficial	

4.2- Os trabalhadores admitidos com o curso técnico-profissional, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - até dois anos;
- Pré-oficial - dois anos.
- Oficial.

5- Profissionais especializados

5.1- Carreira de operador especializado:

- Praticante - um ano (grau 10);
- OE de 2.ª - dois anos (grau 9);
- OE de 1.ª - (grau 8).

Prémio de antiguidade na categoria

a) Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respectiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o operador especializado de 1.ª, até ao máximo de quatro.

b) O disposto no número anterior não se aplica às categorias de «director» e «chefe de departamento», as quais não vencem prémio de antiguidade.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 7/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.