

Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A presente alteração tem por objeto a revisão das seguintes cláusulas e do anexo II do acordo de empresa em vigor, celebrado entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, de acordo com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial, (CELBI), SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 250).

Cláusula 6.^a

(Licença parental da mãe)

A trabalhadora tem direito a uma licença parental nos ter-

mos previstos na lei.

A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

São ainda assegurados às trabalhadoras os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Licença parental do pai)

O trabalhador tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

O trabalhador tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, nos termos previstos na lei.

A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito e, 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, nos termos previstos na lei.

São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

ANEXO II

Tabela salarial

NIVEL DE QUALIFICAÇÃO	DESIGNAÇÃO	ADMISSÃO	ADAPTAÇÃO	MINIMO
T1G0	Auxiliares	675,00	900,00	1.124,00
T1G1	Técnicos	932,00	1.117,00	1.256,00
T2G1	Técnicos Qualificados	1.071,00	1.286,00	1.544,00
T3G1	Técnicos Especializados	1.231,00	1.478,00	1.810,00
T2G2	Chefias	1.416,00	1.700,00	2.028,00
T3G2	Quadros Técnicos	1.628,00	1.953,00	2.339,00
T4G2	Quadros Superiores	1.872,00	2.246,00	2.816,00
T4G3	Quadros Superiores de Gestão	2.153,00	2.583,00	3.635,00

Leirosa, 12 de fevereiro de 2018.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

José António Nogueira Santos, administrador.

Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

Pela COFESINT - Federação dos Sindicatos da Indústria Energia e Transportes, em representação das seguintes orga-

nizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra; e pela FE - Federação dos Engenheiros que para o efeito a manditou:

Lauro da Conceição Nogueira, mandatário.

Virgílio Luís Oliveira Santos, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

António Tavares Melo, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (actualmente 250).

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de seis anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, devendo considerar-se em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 6 desta cláusula.

2- A tabela salarial e demais matéria de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, salvo se outra coisa for acordada entre as partes.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, após ter decorrido 2/3 dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, devendo ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua recepção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à recepção da contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Se alguma das partes tiver denunciado o acordo nos termos previstos no número 3 e se, decorridos pelo menos 8 anos sobre a entrada em vigor desta convenção e dezoito meses após a denúncia, não tiver sido concluído um novo instrumento de regulamentação colectiva negocial, o presente AE caduca, sem prejuízo dos efeitos por ele produzidos nos contratos individuais de trabalho, no que respeita a:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Duração das férias;
- e) Direitos e garantias;
- f) Conteúdo da cláusula 26.^a

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

(Admissão)

1- Sem prejuízo de requisitos específicos que possam ser exigidos para determinadas funções e do cumprimento daqueles que a lei exige para a celebração do contrato de trabalho são condições gerais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Posse das habilitações literárias e profissionais estabelecidas para cada função e nível de qualificação.

2- A admissão será precedida de um exame médico a realizar nos moldes prescritos na legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 4.^a

(Direitos de personalidade)

1- A empresa, incluindo as pessoas singulares que a representam, e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte.

2- É reconhecida no âmbito de empresa a liberdade de expressão e de opinião, com respeito pelos direitos de personalidade do trabalhador e da empresa, bem como do normal funcionamento da empresa.

3- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente os relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

4- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico, com salvaguarda e respeito pelo que a empresa tiver regulamentado sobre a utilização dos meios electrónicos de informação.

Cláusula 5.^a

(Igualdade e não discriminação)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação profissional e às condições de trabalho.

2- Para cumprimento do disposto do número anterior, aplicam-se as disposições previstas na lei, devendo a empresa afixar em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 6.^a

(Licença parental da mãe)

1- A trabalhadora tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- A trabalhadora tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido da trabalhadora seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados às trabalhadoras os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 7.^a

(Licença parental do pai)

1- O trabalhador tem direito a uma licença parental nos termos previstos na lei.

2- O trabalhador tem direito a receber da empresa um complemento do subsídio parental de forma a que nos meses de licença o salário líquido do trabalhador seja equivalente ao salário que receberia se se mantivesse ao serviço.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 8.^a

(Dispensas para consultas, amamentação e aleitação)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa de trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, nos termos previstos na lei.

2- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito e, 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, nos termos previstos na lei.

3- São ainda assegurados aos trabalhadores os demais direitos de parentalidade previstos na lei.

Cláusula 9.^a

(Trabalhadores estudantes)

1- O regime dos trabalhadores estudantes é o regime previsto na legislação em vigor.

2- Sem prejuízo das disposições legais de carácter imperativo, o trabalhador estudante beneficia dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa de trabalho até 6 horas semanais, sem perda

de quaisquer direitos;

b) Faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

ii) No caso de provas em dias consecutivos, ou se houver mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

iii) Os dias de ausência referidos nos pontos anteriores não podem exceder o máximo de 4 por disciplina em cada ano lectivo.

c) A marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pela empresa.

3- Consideram-se igualmente justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para além do disposto na alínea a) do número 2 desta cláusula, a empresa pode ainda dispensar os trabalhadores estudantes, de acordo com a disponibilidade do serviço, para a frequência das aulas até ao montante máximo de 8 horas por semana com compensação na mesma semana do tempo gozado para além do mínimo legal.

5- O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos na alínea a) do número 2 desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7- Os direitos do trabalhador estudante em matéria de horário de trabalho, de férias e de licenças cessam quando o trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos.

8- Os restantes direitos conferidos ao trabalhador estudante cessam quando este não tenha aproveitamento em 2 anos consecutivos ou 3 interpolados.

Cláusula 10.^a

(Informação)

1- A empresa tem o dever de informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, bem como prestar a informação relativa a outros direitos que dele decorrem e, ainda, comunicar as alterações que se verificarem em qualquer dos elementos referidos.

2- O trabalhador tem o dever de informar a empresa sobre os aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

3- A empresa deve, no acto da admissão de qualquer trabalhador, proporcionar-lhe uma sessão de acolhimento na qual

serão prestados um conjunto de informações relativas à empresa e aos aspectos relevantes do seu contrato de trabalho, incluindo eventual regulamentação interna aplicável.

4- A informação referida no número anterior é completada com a entrega de um documento de informação geral «recepção e acolhimento» devendo o trabalhador receber obrigatoriamente informação geral sobre aspectos relacionados com ambiente, qualidade e segurança.

5- Além da informação prestada no acto da admissão os trabalhadores são informados regularmente sobre assuntos do seu interesse, sendo esta informação, em cada direcção, da responsabilidade das hierarquias respectivas.

6- Aos órgãos representativos dos trabalhadores é prestada informação regular sobre a actividade da empresa e sobre aspectos relevantes da organização do trabalho na empresa.

7- Para veicular esta informação a empresa recorrerá a diversos meios de comunicação nomeadamente a meios de informação electrónica.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado na legislação em vigor.

2- A duração do período experimental pode ser reduzida ou afastada por acordo escrito entre as partes.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de um motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

Cláusula 12.^a

(Contrato a termo)

1- Sem prejuízo do número seguinte desta cláusula, a celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e pelo período correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- A empresa pode ainda celebrar contratos a termo, sem necessidade de fundamento, caso se trate de contrato pelo prazo único e não renovável de um ano.

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

Cláusula 13.^a

(Objecto do contrato)

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

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

Cláusula 14.^a

(Categorias profissionais e critérios de movimentação nos níveis de qualificação)

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de acordo com as funções desempenhadas, em categorias profissionais e em níveis de qualificação.

2- As categorias profissionais e as funções serão identificadas através de uma designação profissional específica (anexo 1).

3- Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria superior, ou ainda a mudança para função de natureza diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

4- As condições de admissão, promoção e acesso estão regulamentadas no anexo III.

Cláusula 15.^a

(Direitos, deveres e garantias das partes)

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa obriga-se a:

- a) Cumprir integralmente o presente AE e a legislação em vigor;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, salvo nas situações previstas neste AE e na lei;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores, devendo assegurar a todos eles, independentemente do seu local de trabalho, inspecções médicas periódicas, bem como indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho;
- i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

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

l) Prestar aos delegados sindicais, quando pedido, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste AE;

m) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada pelo trabalhador, por escrito, no mais curto espaço de tempo;

n) Garantir aos trabalhadores deslocados do seu local habitual de trabalho para participarem em comissões e grupos de trabalho criados conjuntamente pela administração e organizações dos trabalhadores o mesmo tratamento que teriam se a deslocação fosse por motivos de serviço;

o) Manter permanentemente actualizado 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.

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

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções, emanadas directamente pela direcção da empresa, ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe estão atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

j) Abster-se de quaisquer actos ou condutas de que possam resultar afectadas a sua capacidade profissional e a boa execução do contrato de trabalho, designadamente a ingestão de bebidas alcoólicas e o consumo de estupefacientes.

3- É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou modificar unilateralmente as condições de trabalho de qualquer trabalhador, salvo se forem requeridas por este e não houver oposição do Ministério do Trabalho e da Solidariedade ou salvo os casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador, ou nos casos previstos na presente convenção e ainda nos previstos na lei;

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

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da sua antiguidade;

i) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 16.^a

(Formação profissional)

1- No cumprimento do estabelecido na sua política de recursos humanos, a empresa incentivará a formação profissional, no sentido de possibilitar aos trabalhadores a sua adaptação às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, por forma a desenvolver as suas competências, valorizando-os pessoal e profissionalmente.

2- Para assegurar o disposto no número anterior, a empresa estabelecerá, a expensas suas, meios internos e externos de formação e aperfeiçoamento profissional, obrigando-se ainda ao seguinte:

a) Manter um registo actualizado relativamente a cada trabalhador de todas as acções de formação em que participe;

b) Preparar, no âmbito do seu planeamento, um plano anual de formação que será posteriormente acompanhado e monitorizado pelos serviços adequados;

c) Proporcionar a cada trabalhador, na sequência do seu contrato de trabalho e da sua entrada ao serviço, um programa de acolhimento, informação e formação geral;

d) Após o programa geral de acolhimento será proporcionado ao trabalhador formação específica adaptada e orientada para o respectivo posto de trabalho segundo um programa e calendário previamente definido com a chefia do trabalhador.

3- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegurará um mínimo de horas anuais de formação previstas na lei, sendo ainda garantido ao trabalhador o seguinte:

a) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua

anuais, se esta não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de acções de formação por sua iniciativa, mediante comunicação à empresa com antecedência mínima de 10 dias;

b) O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho;

c) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

(Poder de direcção)

1- Compete à empresa, dentro dos limites do contrato de trabalho e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Independentemente de outro tipo de decisões e determinações, designadamente as comunicadas por via de ordens de serviço e instruções de serviço, a empresa pode elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na lei vigente em matéria de audição dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Duração de trabalho)

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores ao serviço à data da entrada em vigor do presente acordo não pode exceder dez horas de trabalho por dia e trinta e sete horas e meia de trabalho por semana.

2- O limite semanal das trinta e sete horas e meia fixado no número anterior é calculado em termos médios, por referência a um período de 4 meses, no caso dos trabalhadores integrados em regime de turnos.

3- A duração do trabalho normal deverá ser dividida em dois períodos entre os quais se verificará um intervalo de descanso com uma duração entre uma e duas horas, salvo se outro período for acordado entre as partes. O início e o fim deste intervalo são fixados de modo a que cada período de trabalho não tenha duração superior a 5 horas.

4- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos tomarão as suas refeições no seu local de trabalho, sendo o tempo da refeição considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho. Durante o tempo da refeição, o trabalhador garante o normal funcionamento do seu serviço, não podendo abandonar o respectivo local.

5- A empresa poderá estabelecer regime de horário flexível para os trabalhadores de determinados sectores que o solicitem, quando as suas condições específicas expressamente o autorizem.

Cláusula 19.^a

(Regime de adaptabilidade)

1- Por iniciativa da empresa, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e oito horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

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

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

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as 37h30 semanais e é apurada por referência a um período anual. A empresa deverá informar trimestralmente o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- O trabalho prestado para além dos limites estabelecidos nesta cláusula é considerado para todos os efeitos previstos neste acordo e na lei como trabalho suplementar.

7- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com o prazo de antecedência previsto na lei.

8- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, a empresa obriga-se a assegurar que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

9- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário. Os intervalos de descanso são fixados, dentro deste período, obedecendo às normas previstas no número 3 da cláusula 18.^a

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

3- Previamente ao estabelecimento ou modificação de horários de trabalho, deverão ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa (comissão de trabalhadores ou comissão intersindical ou comissão sindical).

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos - Organização)

- 1- Sempre que numa instalação ou serviço o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos do horário de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos.
- 2- Nos serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, a empresa organiza o trabalho em regime de turnos rotativos.
- Cláusula 22.^a
- (Trabalho por turnos - Funcionamento)
- 1- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal.
- 2- No início de cada ano a empresa entregará ao pessoal em regime de turnos a respectiva escala para esse ano.
- 3- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores desse regime desde que previamente comunicadas pelos interessados à hierarquia e por esta autorizados. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos. daquelas trocas não advirá qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para o trabalhador.
- 4- A empresa envidará todos os esforços para que os trabalhadores em regime de turnos com mais de 50 anos de idade ou 25 anos de turno e que assim o desejem, transitem para o regime de horário normal; nesse sentido, os trabalhadores nestas circunstâncias serão preferidos, quando em igualdade de qualificação, para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, e, dentro deles, os mais idosos.
- 5- Os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos terão direito a cinco dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho nesse regime, a marcar pela empresa para cada um deles em qualquer altura desse mesmo ano, mas, em princípio, fora do período compreendido entre os dias 1 de maio e 31 de outubro, salvo se acordarem com a empresa na sua substituição pelo regime de remuneração contemplado no número 3 da cláusula 54.^a
- 6- Nenhum trabalhador admitido depois da entrada em vigor deste AE pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito à possibilidade de vir a trabalhar naquele regime e as suas condições físicas, comprovadas pelo médico da empresa, não o impeçam de tal.
- 7- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico de trabalho na empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará ao horário normal logo que possível. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador ou a empresa recorrer a junta médica constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro pôr aqueles dois.
- 8- Sempre que um trabalhador em regime de turnos mude definitivamente para o horário normal cessam as regalias do regime de turnos, garantindo a empresa a manutenção do subsídio de turno por um período de tempo variável em

função do número de anos de trabalho em regime de turnos rotativos e da idade do trabalhador à data da mudança para o horário diurno de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade em turnos	Idade < 55 anos	Idade 55 a 60 anos	Idade > 60
15 a 20 anos	6 meses	9 meses	12 meses
21 a 30 anos	12 meses	24 meses	24 meses
> 30 anos	18 meses	27 meses	Enquanto permanecer ao serviço da empresa

Cláusula 23.^a

(Trabalho por turnos - Alteração das escalas de turno)

- 1- A empresa pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos dos trabalhadores afectos aos horários de laboração contínua. Sempre que tal venha a ocorrer observar-se-á o preceituado nos números seguintes.
- 2- As alterações às escalas de turno devem, em princípio, ter um carácter provisório e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de dez dias de calendário.
- 3- Se o período de aviso prévio previsto no número anterior for respeitado o trabalhador é remunerado com um bônus de 25 % do seu salário base e do seu subsídio de turno desde o dia do início da alteração até ao dia em que ocorra a sua primeira folga após esta alteração.
- Se o período de aviso prévio não for respeitado o número de dias em falta será igualmente remunerado com este bônus.
- 4- Nas situações em que ocorrerem alterações da escala de turno e, por esse facto, o trabalhador acumule no ciclo do seu horário um número de dias de descanso inferior ao previsto no seu horário inicial, esses dias ser-lhe-ão creditados como folgas a gozar, sendo o seu regime idêntico ao previsto na cláusula 31.^a desta convenção.
- 5- Não se aplica o disposto no número 3 quando a alteração da escala de turno do trabalhador se destinar a frequência de acções de formação.

Cláusula 24.^a

(Prevenção)

- 1- O funcionamento das equipas de prevenção é decidido por acordo entre a empresa e os trabalhadores que as integram, devendo obedecer a escalas que assegurem o princípio da rotatividade entre todos os trabalhadores.
- 2- As condições mínimas de remuneração dos trabalhadores em regime de prevenção são as fixadas neste AE.
- 3- Sempre que um trabalhador deixe de integrar equipas de prevenção deixará de receber a remuneração especial que recebia por esse motivo.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele trabalho que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, para além das situações expressamente excluídas por lei, o

trabalho prestado pelos trabalhadores isentos de horário de trabalho, salvo quando tenha sido estipulado que a isenção não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal ou quando tenha sido limitada a isenção a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, casos em que será considerado trabalho suplementar todo aquele que seja prestado fora daqueles períodos.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas circunstâncias previstas na legislação em vigor.

4- O trabalho suplementar carece de aprovação prévia ou posterior pela hierarquia de cada trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Condições da prestação do trabalho suplementar)

1- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço 12 horas após ter terminado o período suplementar ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas, sem prejuízo do disposto no número 8.

2- Quando o trabalhador de horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até sete horas suplementares, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho depois de decorridas dez horas ou a não o iniciar, se o prolongamento for superior.

3- Quando o trabalhador antecipar o seu período normal de trabalho cinco ou mais horas suplementares, ou quando trabalhe 16 horas consecutivas, terá direito a um dia de descanso, que pode ser gozado nesse período normal ou nos termos do disposto no número 1 da cláusula 30.^a

4- Quando o trabalhador de horário fixo for chamado à fábrica e terminar o seu serviço no período das 18 às 24 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas dez horas. Se o fim da chamada ocorrer entre as 0 e as 8 horas, terá direito a iniciar o seu período normal de trabalho decorridas doze horas ou a não o iniciar, se tiver feito sete ou mais horas suplementares.

5- O período de prestação de trabalho suplementar por chamada iniciado a partir das 4 horas será considerado como antecipação ao horário normal, mantendo o trabalhador o direito ao prémio de chamada.

6- Aos trabalhadores escalados em regime de prevenção aplica-se o disposto no número 3 desta cláusula. Nos casos em que as necessidades inerentes ao serviço de prevenção o permitam, aplicar-se-á igualmente o disposto no número 4.

7- O período mencionado nos números 2 e 4 poderá ser alongado se após dez ou doze horas de intervalo o trabalhador não vier a prestar mais de duas horas no seu período normal de trabalho.

8- Se o trabalhador, por razões de serviço, tiver de iniciar o seu período normal de trabalho sem beneficiar totalmente do disposto nos números anteriores, terá direito ao respectivo crédito de horas, a gozar na altura que considere oportuna, de acordo com a chefia.

9- Sempre que o trabalho suplementar não planeado dos trabalhadores de horário normal ultrapasse em mais de uma

hora o início do período normal de serviço de refeição na cantina, a empresa obriga-se a assegurar a refeição gratuitamente.

10- Para os trabalhadores de turnos em trabalho suplementar, a empresa obriga-se a assegurar gratuitamente a refeição sempre que o tempo suplementar coincida com o período de refeição.

11- O tempo a despendar com a refeição prevista nos números 9 e 10 será o mínimo indispensável e será pago como suplementar.

12- Sempre que haja necessidade de fazer trabalho suplementar, a empresa garante o transporte para o local de trabalho e regresso, excepto quando se trate de trabalho suplementar não planeado em prolongamento do período normal de trabalho, situação em que se garante o transporte de regresso.

13- Para os efeitos previstos nesta cláusula, entende-se por trabalho suplementar planeado aquele de que os trabalhadores são informados, pelo menos, no dia anterior.

Cláusula 27.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem nas situações previstas na lei e, os trabalhadores que exerçam funções com elevado grau de autonomia, coordenando equipas relativamente às quais tenham poder delegado para aprovarem a realização de trabalho suplementar.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, por acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, e pelo período fixado nesse acordo, os trabalhadores que sejam temporariamente encarregados de ocupar posições com grande autonomia e responsabilidades em projectos específicos ou com responsabilidades de coordenação de equipas.

3- Os trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho integrados nas alíneas *a)* ou *b)* do artigo 178.º do Código do Trabalho, têm direito a uma remuneração especial correspondente, no mínimo a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho mantêm o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

Cláusula 28.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 8 horas do dia imediato.

2- Será igualmente remunerado como trabalho nocturno o trabalho prestado em prolongamento de um turno nocturno cujo termo devesse ter lugar às 8 horas.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 29.^a

(Descanso semanal)

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de regime diferente, designadamente no caso de trabalho de laboração contínua, em que os dias de descanso são os previstos nas respectivas escalas de turno, ou em outras situações em que a natureza do trabalho ou o modo como está organizado sejam incompatíveis com o disposto no número anterior.

3- Para efeitos do número 1, no regime de laboração contínua, considera-se:

a) Dia de descanso semanal obrigatório, o primeiro dia de folga verificado entre uma mudança de escalas de turno com um máximo de 15 dias no período de referência de um horário de turnos rotativos;

b) Dia de descanso semanal complementar, os restantes dias de folga no período de referência desse horário.

4- Aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos, as respectivas escalas devem ser organizadas em termos de garantir que em cada quatro semanas os trabalhadores descansarão um sábado e um domingo consecutivos.

5- Para todos os efeitos previstos na lei e neste acordo, o dia de descanso complementar tem um tratamento igual ao dia de descanso semanal obrigatório, salvo o disposto no número seguinte.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas.

Cláusula 30.^a

(Trabalho no dia de descanso semanal obrigatório)

1- Todo o trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado que, em princípio, deverá ser gozado nos três dias seguintes, excepto se outro prazo for acordado entre a chefia do serviço e o próprio trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior não se considera trabalho em dia de descanso semanal o trabalho prestado em prolongamento a um período de trabalho que não vá para além da meia-noite em mais de uma hora.

3- Quando um trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e a alimentação.

Cláusula 31.^a

(Descanso compensatório)

1- Quando o descanso compensatório for devido a qualquer motivo decorrente da lei ou deste acordo, excepto quando seja devido por trabalho no dia de descanso semanal obrigatório, e o direito do trabalhador ao gozo do período do descanso compensatório não seja efectivado até ao final do ano civil em que nasceu esse direito, o mesmo será substituído por uma compensação igual ao valor da retribuição

correspondente ao tempo de descanso não gozado, acrescido de 50 %.

2- A compensação substitutiva regulada no número 1 apenas tem lugar caso o saldo credor do trabalhador exceda 12 dias de descanso compensatório e só incide na parte excedente.

3- A importância da compensação será paga simultaneamente com a retribuição do mês de janeiro.

Cláusula 32.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- São ainda feriados, o feriado municipal do local de trabalho de cada trabalhador abrangido por este AE e o dia 24 de dezembro, ou qualquer outro dia em troca dos previstos neste número que venha a ser acordado entre a empresa e os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- O trabalho prestado em dia feriado por trabalhadores não integrados em regime de turno, só pode ser realizado nas condições dos números 3 e 4 da cláusula 25.^a e os trabalhadores que o efectuem têm direito, além da remuneração especial prevista na cláusula 51.^a desta convenção a transporte e a alimentação.

Cláusula 33.^a

(Férias)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar um período de férias anual remunerado de 25 dias úteis.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após 6 meses de execução do contrato a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato até um máximo de 20 dias úteis.

3- O trabalhador, no ano da sua admissão, que não goze integralmente os dias de férias a que tem direito nos termos da lei e deste acordo, deve gozar os dias em falta até 30 de junho do ano civil subsequente não podendo, no entanto, acumular nesse no civil mais de 30 dias úteis.

4- O período de férias será gozado em dias seguidos. Contudo, se os trabalhadores o solicitarem, poderá, havendo acordo, ser fraccionado em vários períodos, mas sempre de forma a que o trabalhador goze um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

5- O período de férias é marcado de comum acordo entre o

trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa. Neste caso a empresa só pode marcar as férias entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

6- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa gozarão as férias, sempre que possível, simultaneamente, se nisso tiverem conveniência e o solicitarem atempadamente.

7- O período de férias deverá ser programado para que, no mínimo, se permita o gozo de 10 dias úteis consecutivos. Os restantes dias deverão ser marcados para que sejam gozados o maior número possível de dias úteis consecutivos.

8- O objectivo fixado no número anterior considera-se realizado sempre que o trabalhador descanse consecutivamente 20 dias seguidos, incluindo nesses dias os dias de descanso semanal e as folgas consequentes do regime de turnos.

9- Às demais condições sobre o gozo de férias não previstas nesta cláusula, aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 34.^a

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, não sendo considerados para este efeito períodos inferiores ou iguais a 15 minutos.

Cláusula 35.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do

Código do Trabalho;

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

i) O cumprimento de missões urgentes atribuídas aos corpos de Bombeiros Voluntários, mediante confirmação escrita dos respectivos comandos;

j) As resultantes de doação de sangue a título gracioso, no próprio dia, pelo tempo necessário, e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) Consideram-se, desde já, como faltas autorizadas pela empresa, sem perda de retribuição, as seguintes:

n) As ausências resultantes da necessidade de comparecer, pelo tempo indispensável, a consulta médica ou de realizar exames médicos ou de receber tratamentos, desde que não seja possível a sua efectivação fora das horas de serviço;

o) As motivadas por casamento de filhos, durante o dia da respectiva celebração.

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

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoa e bens ou de pais, filhos e enteados, sogros, genros ou noras;

b) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou do seu cônjuge.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 37.^a

(Comunicação de falta justificada)

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

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

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

(Prova de falta justificada)

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 34.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado

médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento da empresa dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, a empresa designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior à empresa.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como da oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de 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 justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 35.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo acordo em contrário.

3- O disposto nas alíneas a) e b) do número 2 não prejudica a aplicação do regime das cláusulas 75.^a, 76.^a e 77.^a

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 35.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 35.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 40.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou

posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável e o impedimento se prolongar por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e à categoria, escalão, classe ou grau e demais regalias que por este AE e por iniciativa da empresa lhe estavam atribuídos, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por motivo de detenção preventiva e até ser proferida sentença final.

4- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador, deve dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se o impedimento tiver sido motivado por doença ou acidente casos em que deve retomar o serviço logo que cessem tais impedimentos.

Cláusula 43.^a

(Licença sem retribuição)

A empresa, nos termos da lei, poderá conceder licença sem retribuição aos trabalhadores que o solicitem.

Cláusula 44.^a

(Comissão de serviço)

Mediante acordo escrito, podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de assessoria e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 45.^a

(Conceito de retribuição)

1- Considera-se retribuição tudo aquilo que nos termos do presente acordo, nos usos e costumes e nos termos do contrato individual o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do seu trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo são garantidas as remunerações mínimas constantes do anexo II, de acordo com os níveis de qualificação em que se enquadram as suas categorias profissionais.

Cláusula 46.^a

(Cálculo das prestações complementares e acessórias)

1- Quando as disposições legais ou o texto deste acordo não disponham em contrário entende-se que a base de cálculo para as prestações complementares e acessórias estabelecidas é constituída apenas pela retribuição base.

2- Entende-se por retribuição base aquela que, nos termos do contrato ou da regulamentação colectiva do trabalho corresponder ao exercício da actividade desempenhada pelo trabalhador de acordo com o período normal de trabalho que tenha sido definido.

Cláusula 47.^a

(Forma e data de pagamento)

1- A empresa obriga-se a proceder ao pagamento da retribuição até ao último dia útil do mês em que é devida, processando-a em princípio por crédito na conta bancária que lhe for comunicada pelo trabalhador.

2- A empresa remeterá ao trabalhador um documento descritivo do pagamento efectuado e que obrigatoriamente deve conter além da identificação da empresa, do nome do trabalhador e do seu número de identificação na Segurança Social também o período de trabalho a que corresponde a remuneração, a discriminação da importância relativa ao trabalho normal, o número e o valor das horas trabalhadas em regime suplementar, o valor total dos subsídios, dos descontos e o valor líquido a pagar.

Cláusula 48.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber no Natal um subsídio de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos. Este subsídio será pago simultaneamente com a remuneração relativa ao mês de novembro.

2- O subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) no ano da admissão do trabalhador;
- b) no ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) no caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se imputável à empresa.

Cláusula 49.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a receber um subsídio de férias de montante igual ao valor da sua retribuição de base mensal acrescida do subsídio de turno e da isenção de horário de trabalho nos casos em que estejam integrados nos regimes respectivos.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição do mês de maio independentemente de quando o trabalhador goze as suas férias anuais.

Cláusula 50.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- a) Em dia útil, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 75 %.

b) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados, o trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$(\text{Retribuição base} + \text{subsídio de turno}) * 12 / \text{Período normal de trabalho} * 52$

Cláusula 51.^a

(Retribuição do trabalho normal prestado em feriados obrigatórios)

O trabalho normal prestado em dia feriado obrigatório dá direito a uma compensação correspondente a 150 % da retribuição normal.

Cláusula 52.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

1- O trabalho nocturno será remunerado com um acréscimo de 25 % com relação ao trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores cujo horário normal se inicie às 7 horas não é remunerado com aquele acréscimo o período compreendido entre as 7 e as 8 horas.

3- Aos trabalhadores em regime de turnos só será devida a remuneração por trabalho nocturno: (i) se mensalmente exceder o valor do respectivo subsídio e na importância que resulte da diferença entre o valor da remuneração do trabalho nocturno mensal e a do respectivo subsídio de turno; ou (ii) se respeitar a trabalho suplementar prestado.

Cláusula 53.^a

(Remuneração por trabalho em feriados especiais)

Os trabalhadores que tiverem que prestar serviço nos dias de Natal, Páscoa e 1.º de janeiro terão direito a uma compensação correspondente a 250 % da retribuição normal não havendo lugar ao pagamento de qualquer outra remuneração.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno, equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 433,10 €.

2- O valor mínimo previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores das categorias profissionais incluídas nos níveis de qualificação inferiores a T1G1.

3- Para os trabalhadores de turnos com idade igual ou superior a 55 anos que acordarem com a empresa a substituição das licenças previstas no número 5 da cláusula 22.^a, o subsídio de turno superior ao valor mínimo referido no ponto 1 desta cláusula será majorado em 2,5 %.

4- Sem prejuízo da manutenção das práticas em uso na empresa para os trabalhadores actualmente ao seu serviço á data da publicação deste acordo, a remuneração do trabalho em regime de turnos não contemplada nos números anteriores será estabelecida em função da penosidade de cada situação concreta, após negociações com os representantes sindicais da empresa.

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 17,90 euros independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- Exceptuam-se os casos em que o trabalhador seja avisado com uma antecedência mínima de doze horas.

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respectiva retribuição base, com um valor mínimo de 53,80 euros.

2- O trabalhador que, estando de prevenção, seja chamado à fábrica será remunerado pelo trabalho prestado tal como se não se encontrasse naquela situação.

Cláusula 57.^a

(Alimentação e subsídio de alimentação)

1- Aos trabalhadores em serviço nas instalações da Leirosa é facultada a utilização do refeitório da empresa onde poderão tomar as suas refeições que caiam dentro do seu período de trabalho pagando o preço estipulado pela empresa.

2- O preço praticado corresponderá a uma percentagem do custo médio da refeição devendo, em princípio, a empresa cobrar um valor que cubra, no mínimo, os custos variáveis de cada refeição.

3- Os trabalhadores com o local de trabalho na Leirosa têm direito a receber um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia completo de presença ao serviço da empresa.

4- Os trabalhadores em regime de deslocação receberão, nos termos da cláusula seguinte, o pagamento das despesas durante o período da sua deslocação não sendo obviamente pago durante esse período o subsídio de alimentação previsto nesta cláusula.

Cláusula 58.^a

(Compensação por deslocações)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de deslocação, alimentação e alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos justificativos.

2- Nas deslocações ao estrangeiro, aos trabalhadores será pago um montante de ajudas de custo de acordo com as regras constantes de regulamento próprio em vigor na empresa.

3- Os trabalhadores que utilizem viatura própria ao serviço da empresa terão direito a receber uma compensação pecuniária igual à que é praticada pelo regime oficial do funcionalismo público.

4- As compensações previstas no número anterior pressupõem o pagamento pela empresa de um seguro de responsabilidade civil de danos próprios nos termos de regulamentação interna.

Cláusula 59.^a

(Subsídio de bombeiros)

Aos trabalhadores seleccionados para fazer parte da brigada de incêndios do serviço de protecção contra incêndios da empresa será processado um subsídio mensal do seguinte valor:

Bombeiros: 35,00 €.

Aspirantes: 20,00 €.

Cláusula 60.^a

(Exercício de funções melhor remuneradas)

1- O trabalhador que temporariamente seja colocado em exercício de funções a que corresponda uma melhor remuneração receberá a diferença nos termos seguintes:

a) Substituição temporária - Quando o trabalhador desempenha totalmente a função substituída com o abandono completo da que é titular, será remunerado com o salário base da função a que corresponde uma melhor remuneração. O período mínimo em que o trabalhador deve estar naquela situação para que aquele pagamento tenha lugar será de um dia;

b) Acumulação de chefia - Quando o trabalhador, além do desempenho das suas funções de chefia, desempenha temporariamente funções de outra chefia não tem direito a remuneração complementar. Neste caso entende-se que o salário que aufera já contém o acréscimo de responsabilidade.

2- A classificação do tipo de substituição de acordo com as alíneas a) e b) do número anterior é da competência do chefe de serviços do local onde a mesma se verifique.

3- Ao trabalhador que for contratado ou promovido para

o exercício de uma função que inequivocamente contenha a tarefa de substituir nas suas ausências outro trabalhador que exerça uma função mais bem remunerada não se aplica o disposto nesta cláusula.

4- Se a substituição tiver carácter reiterado e recorrente, ocupando mais de cento e oitenta dias por ano, o substituído terá direito a manter a remuneração base da função mais elevada do substituído, sem prejuízo de continuar adstrito à actividade com ele contratada. Esta regra não tem aplicação nos casos de substituição em virtude de acidente ou doença.

Cláusula 61.^a

(Actualização de valores mínimos do subsídio de turno, prémio de chamada e prémio de prevenção)

Os valores mínimos fixados para o subsídio de turno (cláusula 54.^a), prémio de chamada (cláusula 55.^a) e prémio de prevenção (cláusula 56.^a), serão actualizados na mesma proporção que a tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 62.^a

(Princípios gerais)

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

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

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

Cláusula 63.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Quando cesse o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo, ou car-

gos, que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais, que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 64.^a

(Poder disciplinar)

1- O regime sobre disciplina é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto neste capítulo.

2- A empresa tem poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos sob a sua direcção e responsabilidade, sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço enquanto durar o contrato de trabalho.

Cláusula 65.^a

(Sanções disciplinares)

A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula seguinte, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 66.^a

(Limites às sanções disciplinares)

1- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

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

Cláusula 67.^a

(Exercício da acção disciplinar)

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

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A aplicação da infracção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 68.^a

(Princípios gerais)

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

2- Para efeitos do número anterior, a empresa observará as prescrições legais relativas à segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, e organizará as actividades que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os princípios gerais de gestão da segurança e da promoção da saúde estão definidos nas políticas da empresa, publicadas e amplamente divulgadas na empresa, sendo revistos periodicamente em sede do grupo de revisão dos sistemas de gestão, ou doutro órgão equivalente que venha a ser criado, em ordem a acolher alterações legislativas, mudanças tecnológicas e as recomendações da comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho.

4- A empresa promoverá a formação específica aos trabalhadores no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho respectivo, e fornecer-lhes-á as instruções adequadas sobre todos os aspectos relativos à prevenção dos riscos profissionais.

5- A empresa deverá promover ainda o acolhimento dos novos trabalhadores, no momento em que forem admitidos, fornecendo-lhes um exemplar das normas e procedimentos aplicáveis em matéria de saúde e segurança no trabalho, explicando-lhes o seu significado e os objectivos a alcançar.

Cláusula 69.^a

(Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a elegerem e a serem eleitos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos da lei.

2- As funções, as actividades, os direitos e as obrigações dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho são as decorrentes da lei.

3- O crédito individual mensal para o exercício de funções dos representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho é, também, o previsto na lei.

4- A empresa proporcionará condições para que os representantes para a segurança, higiene e saúde no trabalho recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que outra

entidade atribua aos trabalhadores um subsídio específico.

Cláusula 70.^a

(Comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho)

1- A comissão de ambiente, segurança e saúde no trabalho (CASST), constituída nos termos previstos na lei, tem como finalidade funcionar como órgão consultivo da empresa em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- As atribuições, formas de funcionamento e outros aspectos relacionados com a actividade da CASST constam do regulamento geral da organização da prevenção da segurança e saúde no trabalho.

3- A empresa suporta os encargos com o funcionamento da CASST.

CAPÍTULO IX

Estruturas de representação colectiva dos trabalhadores

Cláusula 71.^a

(Protecção especial dos representantes dos trabalhadores)

1- Para defesa e preservação colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir as estruturas de representação colectiva que a lei prevê e em conformidade com o que ela regula.

2- Os membros das secções sindicais, das comissões sindicais, das comissões intersindicais constituídas na empresa têm direito a reunir e a utilizar para o desempenho das suas funções o número de horas estabelecido neste acordo.

3- A empresa porá à disposição dos representantes dos trabalhadores, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou nas suas proximidades que seja apropriado para o exercício das suas funções.

4- Nos termos estabelecidos na política de recursos humanos da empresa, esta compromete-se a manter um diálogo institucional com as organizações representativas dos trabalhadores baseado na transparência e no respeito mútuo.

Cláusula 72.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito horas por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- Os membros da direcção de sindicatos dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de quatro dias por mês.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores, respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Os delegados sindicais e os membros da direcção dos sindicatos comunicarão à empresa que pretendem utilizar o crédito de horas, por escrito e com a antecedência mínima de um dia, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 73.^a

(Quotização sindical)

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a proceder à cobrança e a enviar aos sindicatos outorgantes até ao dia 20 do mês seguinte àquele que respeita, em numerário, cheque ou vale do correio, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados acompanhado do respectivo mapa.

Cláusula 74.^a

(Direito à greve)

Nos termos da lei, é assegurado aos trabalhadores o direito à greve.

CAPÍTULO X

Protecção social

Cláusula 75.^a

(Complemento do subsídio de doença)

1- Durante o período de doença, com baixa não superior a noventa dias, seguidos ou interpolados, em cada ano civil, a empresa pagará aos trabalhadores abrangidos por esta convenção um complemento destinado a repor o vencimento do trabalhador a nível igual ao que teria se estivesse normalmente ao serviço.

2- O subsídio de doença recebido da Previdência, somado com o complemento pago pela empresa, não pode ultrapassar a retribuição líquida mensal.

3- Aos trabalhadores que no dia 31 de dezembro de cada ano se encontrem na situação de baixa à caixa sem direito ao complemento previsto no número 1 desta cláusula não será processado automaticamente novo complemento com o início de um novo ano civil, relativamente à mesma situação.

Cláusula 76.^a

(Complemento das prestações por incapacidade provocada por acidente de trabalho durante o período de incapacidade temporária)

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta assegurará, ao trabalhador afectado de lesão que o incapacite por forma temporária, o pagamento da sua retribuição líquida durante o período da incapacidade temporária.

Cláusula 77.^a

(Protecção em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade parcial permanente)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora ao serviço da empresa deverá, sempre que tal seja possível, ser mantido no lugar que ocupava e, na impossibilidade de o desempenhar deve a empresa procurar, dentro das possibilidades existentes, a sua reconversão para função compatível com as deficiências verificadas.

2- O trabalhador reconvertido, ou sujeito a reconversão, transitará para a nova função com o mesmo vencimento que auferia na função que desempenhava, devendo, no entanto,

no futuro, a evolução do seu salário processar-se de acordo com a evolução da função para que for transferido.

3- Caso a reconversão não seja possível o trabalhador deverá iniciar um processo de reforma por invalidez.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 78.^a

(Comissão paritária)

1- Com a entrada em vigor do presente AE, criada uma comissão paritária composta por 2 representantes da empresa e 2 representantes dos sindicatos outorgantes, que deverão ser indicados até 30 dias contados da data da sua publicação.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE.

3- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de três dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

4- As reuniões terão lugar na empresa e dentro das horas normais de trabalho.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

6- As deliberações deverão constar da acta lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

7- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

Cláusula 79.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

1- Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa é revogado o AE celebrado entre as entidades também agora outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, bem como as suas posteriores alterações, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

2- As partes afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

Declaração

A publicação do texto consolidado visa apenas dar execução ao disposto no artigo 494.º, número 2 do Código do Trabalho, ocorrendo sob a reserva expressamente formulada pelas partes no sentido de que não exprime a renovação ou ratificação do acordado quando às cláusulas (designadamente, a 2.ª) que não foram objecto de revisão, mas tão só o mero cumprimento de uma formalidade que lhes está imposta por lei.

Leirosa, 12 de fevereiro de 2018.

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

José António Nogueira Santos, administrador.

Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha, mandatário.

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

Jorge Manuel Silva Lopes, mandatário.

António Tavares Melo, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

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

E pela FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a mandatou:

Lauro da Conceição Nogueira, mandatário.

Virgílio Luís Oliveira Santos, mandatário.

ANEXO I

(Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções)

Nível de qualificação T1G0: Auxiliar

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos. Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Auxiliares Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa.	Servente fabril Ajudante da equipa móvel Auxiliares Contínuo Auxiliar de operação Auxiliar administrativo Auxiliar manutenção

Nível de qualificação T1G1: Técnico

Descrição:

Agrupar as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Fiel armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações.	Fiel armazém
Assistente de logística Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos.	Assistente de logística
Recepcionista de armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais.	Recepcionista de armazém
Medidor de madeiras Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas.	Medidor de madeiras
Arquivista Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos.	Arquivista
Motorista Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura.	Motorista

Nível de qualificação T2G1: Técnico qualificado
Descrição:

Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Assistente administrativo Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos.	Assistente administrativo
Agente administrativo Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Agente administrativo (contabilidade, tesouraria, pessoal)
Analista de laboratório Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração.	Analista de laboratório
Técnico de qualidade, ambiente e/ou segurança Sob orientação de um técnico superior, apoia, participa e executa actividades no âmbito da qualidade, ambiente e/ou segurança que visam a aplicação da política e dos procedimentos definidos pela empresa no cumprimento da legislação vigente das respectivas áreas.	Técnico de segurança Técnico de qualidade Técnico de ambiente
Técnico de informática Efectua a instalação, a configuração e manutenção de redes informáticas e dos equipamentos de apoio à estrutura de redes, procedendo à implementação dos níveis de segurança adequados, assegurando a optimização do seu funcionamento, prestando apoio aos utilizadores.	Técnico de apoio ao utilizador
Prospector de madeiras Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores.	Prospector de madeiras

Categorias profissionais	Funções
Técnico qualificado de manutenção Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas.	Electrónico Instrumentista Electricista Serralheiro mecânico Electromecânico Soldador Técnico métodos
Assistente preparação programação Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e/ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros).	Assistente preparação programação
Técnico manutenção condicionada Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e/ou inspecções.	Técnico manutenção condicionada
TCP - Técnico de controlo e potência Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções.	Técnico de controlo e potência

Categorias profissionais	Funções
Operador de processo C Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área.	Operador de processo C - Op. destroçador
Operador de processo B Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.	Operador de processo B: - Op. linha acabamento e armazenagem - Op. caustificação e forno - Op. águas e efluentes
Operador de processo A Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades, quantifica e optimiza os consumos específicos.	Operador de processo A: - Op. branqueamento - Op. caldeira auxiliar (Casca) - Op. digestor - Op. caldeira de recuperação - Op. máq. secagem

Categorias profissionais	Funções
Operador extra Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações.	Operador extra (máq. secagem, parque e preparação de madeiras)
Operador coordenador Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos.	Operador coordenador (parque e preparação de madeiras)
Desenhador Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados.	Desenhador

Nível de qualificação T3G1: Técnico especializado

Descrição:

Agrupar as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas funcionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Secretária Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos.	Secretária Téc. secretariado
Analista especializado Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios.	Analista especializado
Comprador Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa.	Comprador
Técnico de sistemas Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores.	Técnico de sistemas Analista orgânico Analista de suporte aplicacional
Desenhador projectista Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou upgrading tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada.	Desenhador especializado
Técnico especializado de manutenção Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação.	Instrumentista especializado Soldador especializado Electrónico especializado
Assistente administrativo especializado Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Escriturário especializado Assistente informação gestão
Controlador de trabalhos Controlar a execução técnica de trabalhos subcontratados de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos.	Controlador de trabalhos
Operador chefe Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere - assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas - de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade.	Operador chefe (máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia)
Técnico assistente Apoia os técnicos de processo na análise e optimização de métodos e processos do sector, na implementação e acompanhamento de projectos de melhoria, contribuindo para o desempenho eficiente das instalações e equipamentos e para o aumento da produtividade e redução de custos da empresa.	Técnico assistente de processo
Coordenador de armazém e logística Coordenar e orientar as actividades do armazém da pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos.	Chefe de armazém da pasta

Nível de qualificação T2G2: Chefia
Descrição:

Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de equipa manutenção Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções.	Chefe de equipa manutenção Chefe de equipa Chefe equipa reparações equipamentos Chefe de equipa mecânica
Chefe de equipa gestão de materiais Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos.	Chefe de equipa armazém geral
Chefe de equipa parque e preparação madeiras Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos.	Chefe equipa R. parque e preparação madeiras

Nível de qualificação T3G2: Quadro técnico
Descrição:

Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e optimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Técnico superior júnior Desenvolve, sob a orientação de um quadro superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados.	Técnico superior júnior
Técnico gestão aplicacional Desenvolve, no quadro de competências que lhe são delegadas, as acções necessárias de suporte às aplicações e sistemas de informação sob a sua responsabilidade. Prepara e implementa planos de acção conducentes a melhorias nas aplicações. Regista, delega ou soluciona os problemas aplicacionais que lhe sejam reportados.	Técnico de gestão de aplicações IT Técnico de suporte aplicacional IT
Técnico de contabilidade Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de forma a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços.	Técnico de contabilidade
Técnico de preparação/programação Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a optimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos.	Técnico de preparação/programação Encarregado
Técnico do processo Apoia o técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores.	Técnico do processo
Coordenador da fábrica Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção.	Coordenador de fábrica

Técnico de produção Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo.	Técnico de produção
Técnico de prevenção e segurança Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controle de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança.	Encarregado do serviço de prevenção e segurança
Coordenador de trabalhos Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental.	Coordenador de trabalhos
Coordenador logística de expedição Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da central de vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elabora a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada.	Coordenador admin. vendas
Técnico de automação Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental.	Técnico de automação encarregado
Técnico de formação Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido.	Técnico de formação

Nível de qualificação T4G2: Quadro superior

Descrição:

Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; optimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.
--

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de área operacional Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa; Gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; Promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área.	Chefe de sector Chefe de serviços
Técnico superior Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área.	Assessor de direcção Chefe de sector Chefe de serviços Técnico superior Engenheiro de projectos Engenheiro do processo Analista funcional Médico do trabalho

Nível de qualificação T4G3: Quadro superior de gestão

Descrição:

Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Gestor de departamento Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização.	Chefe de departamento

ANEXO II

Tabela salarial

Nível de qualificação	Designação	Nível admissão	Nível adaptação	Nível mínimo
T1G0	Auxiliares	675,00	900,00	1 124,00
T1G1	Técnicos	932,00	1 117,00	1 256,00
T2G1	Técnicos qualificados	1 071,00	1 286,00	1 544,00
T3G1	Técnicos especializados	1 231,00	1 478,00	1 810,00
T2G2	Chefias	1 416,00	1 700,00	2 028,00
T3G2	Quadros técnicos	1 628,00	1 953,00	2 339,00
T4G2	Quadros superiores	1 872,00	2 246,00	2 816,00
T4G3	Quadros superiores de gestão	2 153,00	2 583,00	3 635,00

ANEXO III

Critérios de movimentação nos níveis de qualificação

1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que pertencem ao quadro permanente da empresa desempenhando funções em categorias profissionais incluídas nos diferentes níveis de qualificação definidos no anexo 1 deste acordo.

2- Operadores do processo

2.1- Âmbito de aplicação

Estão abrangidos neste ponto os colaboradores que independentemente da sua designação, operam, ainda que em formação, qualquer das instalações fabris e cujas funções se enquadrem no nível de qualificação T2G1.

2.2- Admissão de novos colaboradores

2.2.1- Os colaboradores que sejam contratados para operadores do processo iniciam, por princípio, o seu percurso profissional como operador do processo estagiário com o salário de admissão correspondente ao nível de qualificação T2G1. O período de estágio tem a duração de 24 meses, durante o qual a remuneração base será ajustada de tal modo que no final do período corresponda ao salário do fim do período de adaptação do nível de qualificação T2G1.

2.2.2- No final do período de estágio, o colaborador é qualificado como operador do processo C e inicia um período de formação vocacional. Este período de formação tem a duração de 18 meses, findo o qual a sua remuneração de base é actualizada para um valor correspondente à média entre o salário do fim do período de adaptação e o salário mínimo do

nível de qualificação T2G1.

2.2.3- Após este período os operadores do processo C iniciam um período de formação específica para operar uma instalação, cuja duração depende do nível de complexidade da instalação:

Meses	Nível de complexidade	Instalações	Remuneração base
6	C	Preparação de madeiras	Valor mínimo de T2G1
12	B	Linha de acabamento e armazenagem Cautificação e forno Águas e efluentes	5 % acima do valor mínimo de T2G1
18	A	Digestor Caldeira de recuperação Caldeira de casca Branqueamento	15 % acima do valor mínimo de T2G1

2.2.3.1- A designação do operador passa a corresponder ao nível de complexidade da instalação.

2.2.3.2- Após o período de formação específica numa instalação, a colocação de um operador do processo depende da validação pela chefia e da existência de vaga a preencher.

2.2.3.3- Se o operador tiver sido validado pela chefia e ainda não exista vaga para ocupar, manterá a designação de operador do processo C, B ou A consoante o nível de complexidade da instalação para que foi formado.

2.2.3.4- Durante o período de formação específica haverá uma avaliação por parte da chefia após 6 meses de trabalho que, em caso de ser positiva, corresponderá a uma actualização do valor da remuneração base conforme quadro seguinte

Op. processo	Período de avaliação	Actualização
C, B e A	Após 6 meses de trabalho	Valor mínimo de T2G1
B e A	Após 12 meses de trabalho	5 % acima do mínimo de T2G1
A	Após 18 meses de trabalho	15 % acima do mínimo de T2G1

- 2.3- Transferência internas
- 2.3.1- Aos colaboradores que sejam transferidos de outras áreas da empresa:
- 2.3.1.1- Será garantida uma remuneração base igual ao valor de admissão do nível de qualificação T2G1.
- 2.3.1.2- Mantém a sua remuneração base se esta for superior ao respectivo valor de admissão.
- 2.3.1.3- Aplicam-se as regras correspondentes aos pontos 2.2 consoante a situação das novas funções a desempenhar.
- 2.3.2- Os operadores que operam uma instalação e que vão ser formados para operar outra instalação poderão ter um período de formação inferior em função das diferenças de complexidade das instalações e da sua experiência individual.
- 3- Outros colaboradores
- 3.1- Âmbito de aplicação
- Estão abrangidos neste ponto os restantes colaboradores não incluídos no ponto 2.
- 3.2- Admissão de novos colaboradores
- 3.2.1- Os colaboradores que iniciam a sua actividade na CELBI são admitidos com a remuneração base correspondente ao valor de admissão do nível de qualificação em que se insere a categoria profissional que vão exercer.
- 3.2.2- Cada nível de qualificação tem associado um período de adaptação de acordo com a tabela seguinte:

T1G0, T1G1	12 meses
T2G1	24 meses
T3G1, T2G2, T3G2	30 meses
T4G2, T4G3	36 meses

- 3.2.3- Durante o período de adaptação, a remuneração base pode ser ajustada após cada 6 meses de trabalho, de tal forma que no final do período de adaptação atinja o valor correspondente ao do fim de adaptação.
- 3.2.4- Atingido o valor correspondente ao final do período de adaptação, a remuneração base do colaborador vai evoluir progressivamente para o mínimo do seu nível de qualificação de forma a atingir esse valor no termo de um período idêntico ao do período de adaptação referido no ponto 3.2.2.
- 3.3- Progressão salarial por mérito
- Os colaboradores que atinjam o salário mínimo do nível de qualificação poderão ter uma progressão salarial baseada no mérito tendo em conta o nível de desempenho demonstrado. O nível de desempenho é medido pelos resultados do sistema de gestão de desempenho que estiver em vigor na empresa.
- 4- Mudança de nível de qualificação
- 4.1- Os colaboradores que evoluam para uma categoria profissional incluída num nível de qualificação superior são integrados numa nova banda salarial com uma remuneração base:
- 4.1.1- Igual ao valor de admissão da nova banda salarial se

- a remuneração base actual for inferior
- 4.1.2- Igual à sua situação anterior se a remuneração base for superior ao valor de admissão da nova banda salarial, aplicando-se então as regras de evolução previstas neste anexo consoante o intervalo da banda em que se situar o seu nível de remuneração.
- 4.1.3- No caso previsto no parágrafo anterior pode haver uma actualização salarial imediata.
- 5- Situações especiais
- O período necessário para atingir a remuneração mínima prevista nos números anteriores poderá ser aumentado nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação abaixo da média da sua direcção ou do seu departamento, ou diminuído, nas situações em que o trabalhador obtenha no sistema de gestão de desempenho uma classificação acima da média da sua direcção ou do seu departamento.

Depositado em 2 de maio de 2018, a fl. 54 do livro n.º 12, com o n.º 79/2018, 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 Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 18, de 15 de maio de 2015, n.º 23, de 22 de junho de 2016 e n.º 16, de 29 de abril de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.
- 2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.
- 3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.
- 4- O presente AE abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.